



MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ÉDUCATION (M.Éd)

PAR
ALEXANDRA LAROUCHE
BACHELIÈRE EN ÉDUCATION (B.Éd.)

ANALYSE DU SOUTIEN OFFERT AUX ENTRAÎNEURS EN MILIEU SCOLAIRE

Janvier 2018

« Vis comme si tu devais mourir demain.
Apprends comme si tu devais vivre toujours »
– Gandhi

RÉSUMÉ

Plus que jamais, la sensibilisation aux saines habitudes de vie prend un tournant important chez la génération en devenir. La pratique de l'activité physique permet d'investir dans la santé, un élément sans contredit crucial pour un bien-être physique et mental. En ce sens, le monde scolaire s'investit de plus en plus pour amener les élèves à bouger de façon régulière. Cette pratique est notamment possible grâce à l'implication des entraîneurs en milieu scolaire. Il existe bien sûr des programmes de formation pour les entraîneurs pour assurer une transmission des valeurs et des habiletés de vie aux jeunes. Cependant, peu d'études ont été menées jusqu'à présent pour connaître les formes de soutien qui leur sont offertes.

Le but de cette recherche exploratoire est de décrire et de comprendre les formes de soutien qu'obtiennent les entraîneurs dans le contexte du milieu scolaire. Les différentes formes de soutien sont inspirées de modèles théoriques multidisciplinaires (Cutrona & Russell, 1990 ; Gilbert, 2009 ; Weiss, 1973) et se présentent en cinq points : le soutien informatif, l'intégration sociale, le soutien tangible, le soutien émotionnel ainsi que le soutien de valorisation personnelle.

Les données qui permettent de comprendre la réalité vécue par les entraîneurs ont été recueillies par l'entremise d'entrevues semi-dirigées selon la perspective des responsables du sport scolaire et la perspective des entraîneurs en milieu scolaire. Enfin, l'analyse thématique des données qualitatives a permis d'établir un portrait de la situation pour mieux comprendre la réalité des entraîneurs et d'en dégager les points forts et les éléments à améliorer.

À la lumière de cette recherche, les résultats révèlent que le soutien offert aux entraîneurs de la part du milieu scolaire est présent, mais qu'il peut être grandement amélioré. L'expérience dans le milieu se déroule généralement bien, cependant la réalité qu'ils vivent ne leur permet pas nécessairement d'être optimaux dans leur pratique. L'accueil, les informations transmises par le milieu, le suivi, l'intégration dans l'école, la reconnaissance, l'aide offerte sont des exemples de stratégies pouvant appuyer les entraîneurs et maximiser leurs chances de demeurer dans le milieu scolaire.

REMERCIEMENTS

Ce projet qui s'avère le rassemblement d'une longue suite d'efforts ne peut passer sous silence toutes les personnes qui ont contribué à sa réalisation.

Je tiens tout d'abord à remercier les professeurs du Département des sciences de l'éducation de l'UQAC, notamment madame Linda Morency ainsi que monsieur Claude Bordeleau qui ont accepté de me soutenir dans ce travail, de m'encadrer et de me superviser tout au long du processus de recherche. Votre confiance et vos prodigieux conseils m'ont permis de grandir tant au niveau personnel que professionnel.

J'aimerais exprimer ma reconnaissance envers tous ceux que j'ai eu la chance de côtoyer durant mon cheminement à l'UQAC. Professeurs du Département des sciences de l'éducation, collègues de la maîtrise et du service aux étudiants, amis de divers départements : vous avez été d'une aide incontestable durant mon parcours. De plus, je remercie la grande générosité des participants qui ont accepté volontairement de se prêter à l'étude. Merci de m'avoir fait confiance et d'avoir partagé la réalité de votre travail qui est, sans aucun doute, votre passion.

Bien sûr, cette réalisation au travers d'un chemin parsemé de joies et d'embûches n'aurait pas pu voir le jour sans l'appui et le réconfort de mon entourage. Un sincère merci à mes amis et mes proches qui ont su m'encourager et croire en mes capacités. Un merci tout spécial à mes parents, ma sœur et sa famille ainsi que ma belle-sœur qui ont vécu avec moi cette aventure particulière. Enfin, je souhaite remercier spécialement Marc-Olivier pour ton amour, ton sens de l'humour et tes critiques constructives. Je suis choyée de t'avoir à mes côtés.

Je dédie ce mémoire à mon frère, David, qui a toujours cru en moi et qui a su garder la tête haute. Tu as été mon plus grand admirateur et tu m'as permis de découvrir une force qui me suivra pour le restant de mes jours. Tu resteras à jamais ma plus grande source d'inspiration.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	iii
REMERCIEMENTS	iv
TABLE DES MATIÈRES.....	iv
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS	x
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE	4
1.1 État de la situation	4
1.1.1 Le système sportif fédéré au Québec.....	5
1.1.2 Le système sportif scolaire au Québec	8
1.1.2.1 <i>Le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.....</i>	8
1.1.2.2 <i>Le Réseau du sport étudiant du Québec.....</i>	9
1.2 Sport en milieu scolaire	10
1.2.1 Les programmes sportifs en milieu scolaire	11
1.2.2 Les objectifs du sport étudiant.....	13
1.2.3 Le développement des élèves-athlètes.....	14
1.2.4 Les responsables des sports scolaires	17
1.2.5 Le statut des entraîneurs en milieu scolaire.....	18
1.2.6 Les exigences pour être entraîneur du sport étudiant	20
1.3 Problème de recherche	21
1.3.1 L'expérience des entraîneurs du sport étudiant	21
1.3.2 La réalité du sport étudiant	23
1.3.3 La question de recherche et les objectifs	24
1.4 Pertinence sociale et scientifique	26
CHAPITRE 2 CADRE CONCEPTUEL	28
2.1 Entraîneur en milieu scolaire.....	28
2.1.1 L'apprentissage au rôle d'entraîneur	30
2.1.2 Le rôle des entraîneurs en milieu scolaire	33
2.2 Soutien offert aux entraîneurs	35
2.2.1 Le soutien organisationnel.....	35
2.2.2 Les ressources organisationnelles.....	37
2.2.2.1 <i>Le modèle de Gilbert</i>	38

2.2.3	Soutien social.....	39
2.2.3.1	<i>La définition</i>	40
2.2.3.2	<i>Les bénéfices</i>	41
2.2.3.3	<i>Les échanges interactionnels</i>	42
2.2.3.4	<i>Les mesures d'évaluation</i>	43
2.2.4	Les modèles théoriques multidimensionnels	44
2.2.4.1	<i>Le modèle de Weiss</i>	44
2.2.4.2	<i>Le modèle de Cutrona & Russell</i>	46
2.2.4.3	<i>Le modèle de référence</i>	47
CHAPITRE 3 DEVIS MÉTHODOLOGIQUE.....		48
3.1	Orientation épistémologique.....	48
3.2	Type de recherche	49
3.3	Source de données	50
3.3.1	La sélection de participants	52
3.3.1.1	<i>Les critères de sélection des responsables des sports scolaires (RSS)</i>	52
3.3.1.2	<i>Les critères de sélection des entraîneurs en milieu scolaire (EMS)</i>	53
3.3.2	Le recrutement des participants	53
3.3.3	L'échantillon.....	54
3.4	Collecte de données	55
3.4.1	Les instruments de collecte de données.....	58
3.4.1.1	<i>Le protocole d'entrevue semi-dirigée</i>	58
3.4.1.2	<i>Le canevas d'entrevue semi-dirigée</i>	59
3.4.1.3	<i>La validation</i>	59
3.5	Traitements des données	60
3.5.1	La transcription.....	60
3.5.2	L'analyse des données	60
3.6	Stratégies de validation	64
3.6.1	La triangulation des sources	64
3.6.2	La transférabilité.....	65
3.7	Considérations éthiques	65
CHAPITRE 4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS		67
4.1	Le profil des participants	67
4.1.1	Le profil des RSS.....	68
4.1.2	Le profil des EMS	69
4.2	Perception du soutien informatif.....	71
4.2.1	La perception des RSS concernant le soutien informatif	71

4.2.2	La perception des EMS concernant le soutien informatif	73
4.3	Perception de l'intégration sociale	74
4.3.1	La perception des RSS concernant l'intégration sociale	74
4.3.2	La perception des EMS concernant l'intégration sociale	75
4.4	Perception du soutien émotionnel	75
4.4.1	La perception des RSS concernant le soutien émotionnel	76
4.4.2	La perception des EMS concernant le soutien émotionnel	76
4.5	Perception du soutien tangible.....	76
4.5.1	La perception des RSS concernant le soutien tangible.....	77
4.5.2	La perception des EMS concernant le soutien tangible.....	78
4.6	Perception du soutien de valorisation	78
4.6.1	La perception des RSS concernant le soutien de valorisation	79
4.6.2	La perception des EMS concernant le soutien de valorisation	80
4.7	Principaux motifs d'abandon et de motivation	81
4.7.1	Les principaux motifs d'abandon et de motivation selon les RSS	82
4.7.2	Les principaux motifs d'abandon et de motivation selon les EMS	83
	CHAPITRE 5 INTERPRÉTATION ET DISCUSSION	86
5.1	Soutien informatif	86
5.2	Intégration sociale.....	91
5.3	Soutien émotionnel.....	93
5.4	Soutien tangible.....	95
5.5	Soutien de valorisation	99
5.6	Rétention des entraîneurs en milieu scolaire.....	101
5.6.1	Les principaux motifs d'abandon	101
5.6.2	Les principaux motifs de motivation	102
5.7	Tableau récapitulatif	102
5.8	Limites de l'étude.....	104
	CONCLUSION	106
	RÉFÉRENCES.....	110
	ANNEXES	117
	Annexe 1 – Formulaire de consentement.....	118
	Annexe 2 – Protocole d'entrevue	123

Annexe 3 – Canevas d’entrevue RSS	124
Annexe 4 – Canevas d’entrevue EMS	130
Annexe 5 – Extrait d’un verbatim.....	135
Annexe 6 – Certificat d’approbation éthique.....	136

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 - RECENSION DES RESSOURCES ORGANISATIONNELLES	39
TABLEAU 2 - MODELE DU SOUTIEN SOCIAL SELON WEISS	45
TABLEAU 3 - MODELE DU SOUTIEN SOCIAL SELON CUTRONA ET RUSSELL	46
TABLEAU 4 - MODELE DU SOUTIEN SOCIAL SELON COHEN, UNDERWOOD ET GOTTLIED	47
TABLEAU 5 - ÉCHANTILLON	55
TABLEAU 6 - PROFIL DES RSS	68
TABLEAU 7 - REPARTITION DES SPORTS OFFERTS	69
TABLEAU 8 - STATUT DES EMS	69
TABLEAU 9 - PROFIL DES EMS	70
TABLEAU 10 - PERCEPTION DES RSS DU SOUTIEN INFORMATIF OFFERT AUX EMS	71
TABLEAU 11 - PERCEPTION DES EMS DU SOUTIEN INFORMATIF OFFERT AUX EMS	73
TABLEAU 12 - PERCEPTION DES RSS DE L'INTEGRATION SOCIALE DES EMS	74
TABLEAU 13 - PERCEPTION DES EMS DE L'INTEGRATION SOCIALE DES EMS	75
TABLEAU 14 - PERCEPTION DES RSS DU SOUTIEN EMOTIONNEL OFFERT AUX EMS	76
TABLEAU 15 - PERCEPTION DES EMS DU SOUTIEN EMOTIONNEL OFFERT AUX EMS	76
TABLEAU 16 - PERCEPTION DES RSS DU SOUTIEN TANGIBLE OFFERT AUX EMS	77
TABLEAU 17 - PERCEPTION DES EMS DU SOUTIEN TANGIBLE OFFERT AUX EMS	78
TABLEAU 18 - PERCEPTION DES RSS DU SOUTIEN DE VALORISATION OFFERT AUX EMS	79
TABLEAU 19 - RECONNAISSANCE SELON LES RSS	79
TABLEAU 20 - PERCEPTION DES EMS DU SOUTIEN DE VALORISATION REÇU	80
TABLEAU 21 - RECONNAISSANCE SELON LES EMS	81
TABLEAU 22 - MOTIFS DE DEPART DES EMS SELON LES RSS	82
TABLEAU 23 - ACTIONS ENTREPRISES PAR LES RSS POUR AUGMENTER LA MOTIVATION DES EMS	82
TABLEAU 24 - MOTIFS DE DEPART DES EMS	83
TABLEAU 25 - ÉLEMENTS DE MOTIVATION SELON LES EMS	84
TABLEAU 26 - ACTIONS PROPOSEES POUR AUGMENTER LA MOTIVATION SELON LES EMS ..	85
TABLEAU 27 - INTERPRETATION DU SOUTIEN INFORMATIF	87
TABLEAU 28 - INTERPRETATION DE L'INTEGRATION SOCIALE	91
TABLEAU 29 - INTERPRETATION DU SOUTIEN EMOTIONNEL	94
TABLEAU 30 - INTERPRETATION DU SOUTIEN TANGIBLE	95
TABLEAU 31 - INTERPRETATION DU SOUTIEN DE VALORISATION	99
TABLEAU 32 - RECOMMANDATIONS POUR AUGMENTER LE SOUTIEN OFFERT AUX EMS	103

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 - STRUCTURE DU SYSTEME SPORTIF FEDERE AU QUEBEC	6
FIGURE 2 - DEVELOPPEMENT DES ELEVES-ATHLETES	16
FIGURE 3 - PLAN D'ECHANTILLONNAGE	51
FIGURE 4 - THEMES ET SOUS-THEMES RESULTANT DE L'ANALYSE THEMATIQUE	63

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ABRÉVIATIONS	SIGNIFICATION
EMS	Entraîneur en milieu scolaire
ÉPS	Éducation physique et santé
FQSE	Fédération québécoise du sport étudiant
MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
RSS	Responsable du sport scolaire
RSEQ	Réseau du sport étudiant du Québec
PNCE	Programme national de certification des entraîneurs

INTRODUCTION

Il est jeudi soir. Dans une ambiance des plus exaltantes, l'équipe de votre enfant défend à nouveau le titre de l'école en affrontant l'équipe d'un autre établissement scolaire. Les jeunes se donnent corps et âme pour atteindre une victoire tant espérée après de longues heures consacrées à l'entraînement. Après plusieurs efforts déployés, le rêve se réalise. L'équipe atteint la victoire et obtient de multiples éloges provenant des partisans qui portent fièrement les couleurs de l'école.

Cette victoire, l'équipe la doit également à l'entraîneur qui s'est engagé à encadrer les jeunes après la classe. Avec les efforts investis autant pour la planification des entraînements que pour le suivi psychologique des jeunes, l'entraîneur a su faire vivre une expérience incomparable aux jeunes durant la saison sportive.

Après cette victoire fulgurante, les attentes des joueurs et des parents au début de l'année suivante sont élevées. Plusieurs nouveaux joueurs veulent faire partie de l'équipe et l'exaltation est bien présente. Cependant, une surprise attend les joueurs. L'entraîneur qui a travaillé avec l'équipe l'année précédente a quitté l'école. Il n'a pas repris la tâche pour des raisons que l'on ignore. Les entraînements recommencent, en laissant un sentiment d'incompréhension chez les partisans.

Ce phénomène n'est pas unique dans le domaine sportif. Les établissements scolaires sont enclins à connaître des difficultés au niveau du recrutement et de la rétention des entraîneurs (Camiré, Trudel, & Lemyre, 2011 ; Gallant, 2011).

La présente étude souhaite apporter une contribution au domaine sportif en s'intéressant à la réalité des entraîneurs en milieu scolaire. À cet égard, les prochains chapitres présenteront la problématique reliée à l'objet de recherche, le cadre conceptuel servant de matrice à la recherche, le devis méthodologique utilisé, les résultats issus de l'analyse des données obtenues et finalement la discussion pour contextualiser l'interprétation des résultats.

Le premier chapitre, soit la problématique de recherche, situe le contexte du sport au Québec. Il constitue une introduction essentielle à la question de recherche et aux objectifs spécifiques à l'étude. Ainsi, il présente les notions fondamentales du système sportif au Québec et il définit les acteurs principaux du sport en milieu scolaire ainsi que leurs caractéristiques. Ce chapitre clarifie les principes sportifs et permet de se questionner au niveau de la réalité du sport étudiant et plus particulièrement en ce qui a trait au soutien offert aux entraîneurs.

Le second chapitre souligne les concepts et les théories présents dans la documentation existante en lien avec le sujet de recherche. Cette synthèse des écrits permet de s'appuyer sur un savoir de recherche pertinent et de construire une méthodologie adaptée aux objectifs. D'abord, une clarification du concept entourant le rôle de l'entraîneur permet d'expliquer l'importance de cet acteur au niveau des jeunes. Ensuite, le chapitre est consacré aux théories en lien avec le soutien organisationnel. Au-delà des différents modèles et des différences de vocabulaire, une convergence s'installe pour présenter les dimensions et les composantes du soutien qui permettent d'augmenter les bénéfices dans un milieu de travail.

Le troisième chapitre se base sur les concepts et les théories évoqués au chapitre précédent afin de se pencher vers le côté pratique. Ainsi, la recherche se classe dans une posture épistémologique qualitative/interprétative afin de comprendre le vécu des entraîneurs en milieu scolaire par l'entremise d'entrevues semi-dirigées. Dans le but d'obtenir le meilleur portrait de la situation, les données ont été recueillies auprès de deux types de participants. En tout, quatorze entraîneurs ont été interrogés ainsi que six responsables des sports. Les données ont été transcrites et une analyse thématique a été effectuée pour faire ressortir les convergences et les divergences entre les points de vue selon les différentes perspectives.

Le quatrième chapitre est dédié à la présentation des résultats. Issus de l'analyse thématique, cinq thèmes sont décrits d'abord selon la perspective des responsables des sports et ensuite selon le point de vue des entraîneurs en milieu scolaire. Cette présentation permet de dégager les éléments significatifs pour en faire l'interprétation.

Le dernier et cinquième chapitre présente les réponses en lien avec les objectifs de recherche. Le portrait du soutien offert aux entraîneurs par le milieu scolaire permet de présenter les constats généraux et d'évaluer les répercussions afin de dégager les points forts et les éléments à améliorer concernant leur expérience.

Enfin, la conclusion met en lumière les résultats de la recherche, les limites de l'étude et les perspectives futures de recherche selon les données obtenues.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

Depuis plusieurs années, le sport au Québec est en perpétuel changement. Par l'entremise des associations, des organisations, des fédérations et des autres services en lien avec le sport, il y a une évolution constante pour assurer un maximum de bénéfices dans le milieu. Ce développement possible grâce à des réflexions sur les pratiques sportives apporte des avantages notamment à la personne au cœur de la structure sportive : le jeune qui pratique son sport préféré. Dans l'optique de contribuer au développement sportif, cette recherche se penchera sur la réalité vécue par les entraîneurs dans le contexte du milieu scolaire.

Dans un premier temps, les diverses composantes entourant l'entraîneur dans l'univers du système sportif seront abordées. Ce chapitre présente ainsi les assises du système sportif fédéré québécois, le contexte du sport en milieu scolaire et les caractéristiques des principaux acteurs tels que les élèves-athlètes, les responsables des sports scolaires et les entraîneurs. Cette description des éléments reliés au sport scolaire permet de circonscrire les enjeux et de s'orienter vers une problématique plus spécifique relative au soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire.

1.1 État de la situation

La création d'un portrait général de la situation permet de comprendre les liens unissant les différentes instances du milieu sportif. En s'appropriant les connaissances concernant la structure sportive québécoise et en cernant l'organisation et la gestion du

personnel agissant dans le milieu sportif, il sera possible d'avoir une vision plus éclairée de cette recherche.

1.1.1 Le système sportif fédéré au Québec

Au Québec, la structure sportive est composée de plusieurs organisations qui se différencient par leur niveau administratif (local, régional, provincial), par leurs fonctions (récréatif, développement, compétitif) ainsi que par leur orientation (communautaire, scolaire). La structure présentée à la figure 1 illustre les composantes du sport fédéré au Québec. Bien que les organismes convergent tous vers un point commun qui est la pratique du sport par les citoyens, une distinction peut être faite entre le sport pratiqué dans un contexte communautaire et le sport pratiqué dans un contexte scolaire.

Dans un premier temps, il y a le système sportif communautaire qui regroupe les organisations du réseau de compétition civil comme les clubs sportifs et les associations régionales (El Hlimi, 2011). Ce milieu sportif communautaire est considéré comme un milieu non scolaire puisqu'il est régi par une corporation privée qui se nomme ***SPORTSQUÉBEC*** (***SPORTSQUÉBEC***, 2015) qui travaille en partenariat avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). La corporation ***SPORTSQUÉBEC*** assure la gestion des programmes du sport fédéré au Québec et soutient la collectivité sportive. Elle collabore avec les fédérations sportives afin de développer le sport au Québec.

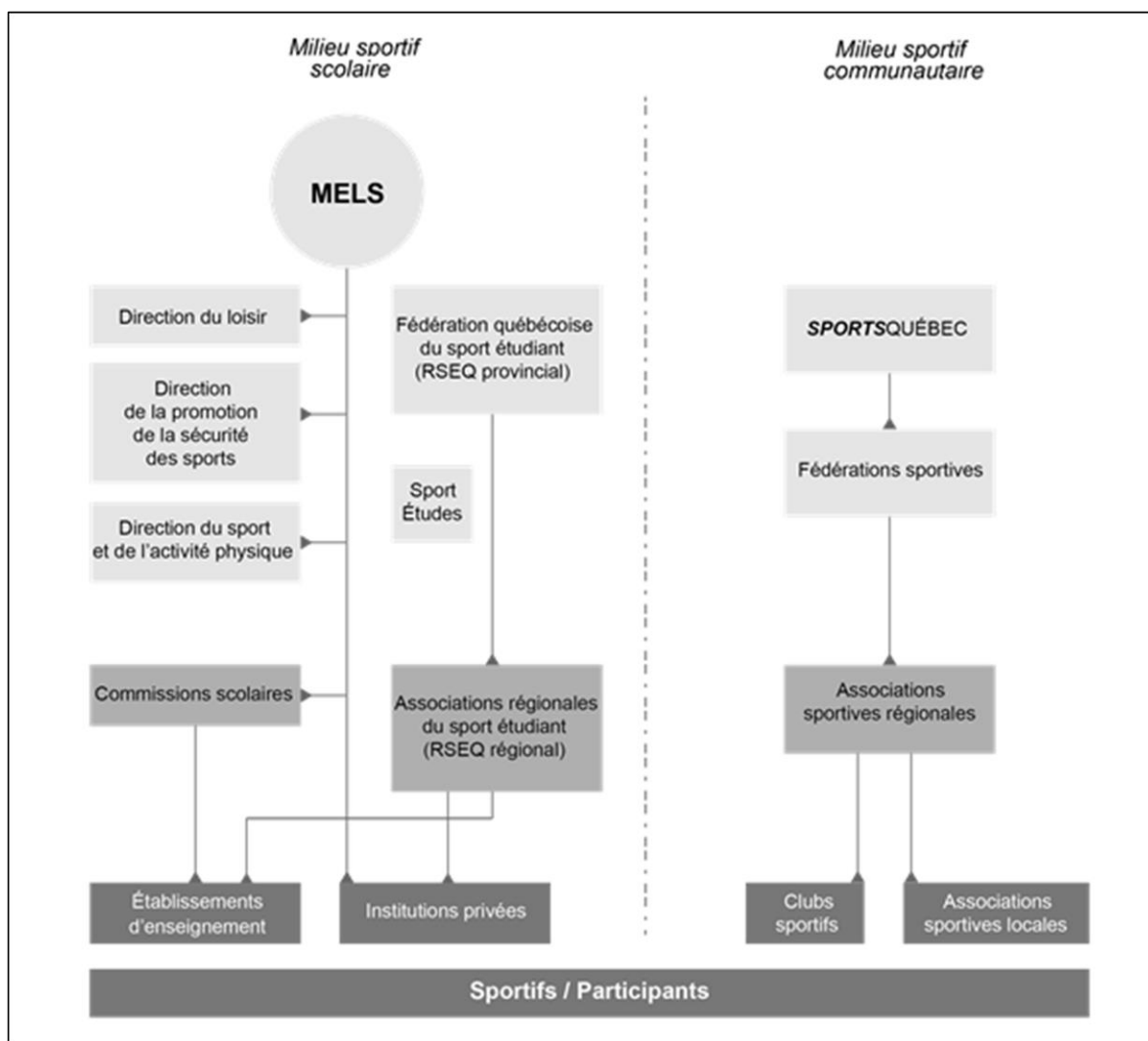


Figure 1 - Structure du système sportif fédéré au Québec selon *SPORTSQUÉBEC* (2010)

Les fédérations quant à elles travaillent de concert avec les clubs et les associations sportives locales pour offrir à la communauté sportive une multitude de services aux participants et aux sportifs. Ces services offerts par le milieu communautaire sont sous la responsabilité des entraîneurs engagés par les clubs sportifs membres des fédérations sportives.

Les activités proposées par les clubs sportifs et les associations membres des fédérations sportives peuvent faire partie de différents niveaux (Bussières & Bordeleau, 2012 ; El Hlimi, 2011 ; Lyle, 2002 ; Werthner & Trudel, 2006). Le premier niveau, soit celui récréatif, est décrit comme une activité où « le sport est un loisir, une façon de se tenir en forme et un mode de socialisation » (Association canadienne des entraîneurs, 2014). Ce niveau est axé sur le développement des habiletés de base comme les fondements des mouvements et les habiletés motrices globales. Le second niveau oriente les pratiques vers le développement et se distingue par un engagement plus important de la part du participant et des habiletés plus spécifiques (El Hlimi, 2011). Aussi, une progression est présente grâce à une amélioration des habilités sportives et une pratique régulière.    ce stade, les sportifs participent à des compétitions (Lyle, 2002). Le dernier niveau est celui de haute performance qui représente le plus haut niveau de compétition. Les athlètes s'entraînent pour atteindre l'excellence en suivant une planification annuelle et en utilisant plusieurs ressources externes concernant par exemple la nutrition, la psychologie, le conditionnement physique, la communication, etc. (Bussières & Bordeleau, 2012).

Dans un second temps, on retrouve la structure du milieu sportif scolaire. Bien que le contexte communautaire soit tout aussi important, cette étude approfondira davantage la structure du système sportif scolaire dans le but de s'orienter vers la problématique des entraîneurs travaillant spécifiquement dans le milieu scolaire. Une description du système sportif scolaire au Québec et de ses instances sera présentée dans la prochaine section ce qui permettra de saisir l'orientation que prend le sport en milieu scolaire.

1.1.2 Le système sportif scolaire au Québec

Le système sportif scolaire fait référence au sport en milieu scolaire qui se distingue du milieu communautaire par la participation d'élèves représentant un établissement scolaire. Ce milieu sportif scolaire se caractérise par la participation de jeunes aux services offerts dans les établissements d'enseignement public ou dans les institutions privées. Il est régi par plusieurs instances notamment le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ainsi que le Réseau du sport étudiant du Québec (RSEQ). Les deux instances détiennent divers objectifs et visées pour orienter les pratiques sportives en milieu scolaire.

1.1.2.1 Le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Dans le milieu scolaire au niveau provincial, c'est en 2005 qu'un rattachement en faveur du secteur sportif apparaît avec la création du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS, 2001). Le MELS offre dans la formation de l'élève un volet pour qu'il soit en mesure « de développer un ensemble d'outils dont il aura besoin tout au long de sa vie pour se sentir bien, être en santé autant physiquement que mentalement et vivre en harmonie avec lui-même et les autres » (MELS, 2013, p. 1). Le ministère a des responsabilités en matière de ressources matérielles et financières auprès des institutions privées et des commissions scolaires (MELS, 2015), qui à leur tour, organisent des services éducatifs complémentaires offerts par les écoles comme les ligues sportives qui « visent à donner à l'élève un environnement favorable au développement de saines habitudes de vie et de compétences qui influencent de manière positive sa santé et son bien-être » (Gouvernement du Québec, 2014). Comme le mentionne Legault (1999), l'adoption de saines habitudes qui mène vers la pratique régulière de l'activité physique chez les jeunes ne s'acquiert non

seulement durant les cours d'éducation physique et santé (ci-après ÉPS), mais également lors des activités parascolaires. Ces activités parascolaires pratiquées par des jeunes, c'est-à-dire des élèves-athlètes, peuvent être affiliées à un réseau compétitif entre les écoles.

1.1.2.2 Le Réseau du sport étudiant du Québec

Le phénomène du sport en milieu scolaire a pris de l'essor au début du 20^e siècle (Hudon, 2005) et est toujours d'actualité avec plus de 750 000 jeunes pratiquant un sport scolaire au Canada, encadrés par 52 000 entraîneurs (Fédération canadienne du sport scolaire, 2013). Ces activités permettent de créer des ligues où les élèves-athlètes peuvent confronter d'autres équipes ou d'autres adversaires provenant de différentes écoles. Dans le contexte du niveau compétition scolaire, des rencontres sont organisées dans le cadre de championnats exigeant une préparation régulière (Cloes, Lenzen, & Trudel, 2009). Ces ligues compétitives peuvent être organisées par les fédérations sportives et faire partie du RSEQ.

Pour sa part, la Fédération québécoise du sport étudiant (FQSE) fit son apparition en 1988 avec la fusion de trois fédérations du milieu d'éducation soit la Fédération du sport scolaire du Québec, la Fédération des associations sportives collégiales du Québec et l'Association sportive universitaire du Québec (RSEQ, 2013a). Depuis 2010, la Fédération a adopté une nouvelle appellation du sport étudiant, soit le Réseau du sport étudiant du Québec.

En partenariat avec le MELS et certaines fédérations sportives québécoises, cette organisation régit le sport scolaire au Québec en organisant un réseau de compétitions provinciales parascolaires (Robitaille, 2011). Le RSEQ regroupe l'ensemble des

établissements d'enseignement, dont 2 105 écoles primaires, 823 écoles secondaires, 67 collèges et 12 universités (RSEQ, 2013b). Il supervise le secteur scolaire totalisant une participation de 150 541 élèves-athlètes dans les écoles primaires et secondaires, le secteur collégial regroupant 10 529 élèves-athlètes et le secteur universitaire avec 3 161 participants (RSEQ, 2016). Les ligues sportives du secteur scolaire se présentent principalement aux jeunes de catégorie benjamin (secondaire 1 et 2), cadet (secondaire 3) et juvénile (secondaire 4 et 5). L'un des principaux objectifs de ce réseau est « d'assurer le développement de la pratique sportive en milieu étudiant de façon intégrée et harmonieuse » (RSEQ, 2013a). En promouvant des valeurs comme le développement physique et intellectuel des jeunes, l'éthique, la responsabilisation et le sentiment d'appartenance, le RSEQ cherche principalement à favoriser l'éducation, la réussite scolaire et la santé des jeunes.

En prenant en compte les objectifs du MELS et du RSEQ, la finalité du sport en milieu scolaire se résume à créer un environnement sain et constructif afin de développer de façon positive les élèves-athlètes autant physiquement que mentalement. La visée principale étant maintenant identifiée, il importe de comprendre les différentes dimensions du sport en milieu scolaire.

1.2 Sport en milieu scolaire

Le milieu scolaire apporte des distinctions dans le domaine sportif qui doivent être prises en compte. Afin de clarifier la situation et de circonscrire les enjeux du milieu sportif scolaire, six éléments seront abordés : 1) les programmes sportifs en milieu scolaire ; 2) les

objectifs du sport étudiant ; 3) le contexte du sport étudiant ; 4) les responsables des sports scolaires ; 5) le statut des entraîneurs travaillant dans le milieu scolaire ; et 6) les exigences demandées pour être recrutés comme entraîneurs par le milieu scolaire.

1.2.1 Les programmes sportifs en milieu scolaire

Le milieu scolaire présente trois types de programmes sportifs. Selon l'encadrement et des projets pédagogiques des établissements scolaires, les élèves peuvent faire partie d'un programme sport-études, d'un projet pédagogique particulier en sport ou intégrer le sport étudiant de type parascolaire.

D'une part, l'école peut offrir le programme du sport-études géré par le Ministère qui permet aux jeunes du secondaire d'être orientés vers l'excellence sportive. Ce programme permet aux élèves-athlètes élite de concilier les études et le sport en priorisant la réussite scolaire (Gouvernement du Québec, 2017). Dans ce programme, le temps consacré en classe est moins élevé pour permettre la pratique du sport, ce qui demande beaucoup d'autonomie et de détermination. Ce cheminement particulier offert par certains établissements scolaires est en collaboration avec la Fédération de la discipline sportive concernée (RSEQ, 2013b). Les élèves-athlètes qui évoluent dans un programme d'excellence peuvent faire partie du RSEQ et participer aux ligues sportives compétitives. Les pratiques orientées vers l'excellence sont possibles grâce à un encadrement fait par des entraîneurs qualifiés. Dans les règlements de la reconnaissance du programme sport-études, le MELS mentionne que les fédérations sportives se portent garantes de l'encadrement sportif et suggère que les

entraîneurs devraient détenir une certification de niveau 3 ou un équivalent du Programme national de certification des entraîneurs (ci-après PNCE; MELS, 2012).

D'autre part, les projets pédagogiques particuliers en sport par exemple les programmes concentration Sport-études proposés par certains établissements scolaires recherchent également l'excellence sportive, mais ne relève pas du MELS (Gouvernement du Québec, 2017). Les programmes sont gérés par l'école et le temps pour les entraînements est intégré à l'horaire régulier en ajoutant des cours supplémentaires en ÉPS.

Dans une autre perspective, le développement du sport et de l'activité physique peut être fait par des activités sportives parascolaires. Depuis la dernière décennie, le taux de participation aux pratiques d'un sport après les heures de classe a connu une augmentation fulgurante. En 2010, plus de 185 000 élèves-athlètes participaient aux sports parascolaires (RSEQ-Saguenay-Lac-Saint-Jean, 2011). Ce sport étudiant est pratiqué par des élèves-athlètes qui suivent un horaire régulier en classe et pratiquent un sport en dehors des cours. Les entraînements après les heures de classe sont offerts à plusieurs groupes d'âge et permettent aux jeunes de participer aux ligues compétitives du sport étudiant inter-école gérées par le RSEQ. Cette étude s'oriente particulièrement vers le sport étudiant parascolaire de niveau secondaire. Les pratiques de ce niveau demandent une certaine rigueur puisque les élèves-athlètes participent à des tournois et des compétitions.

Les entraînements sont encadrés par des entraîneurs détenant divers niveaux de compétences selon les exigences du milieu scolaire. La présente étude s'intéresse particulièrement à la réalité des entraîneurs travaillant au niveau du sport étudiant puisque le

programme sport-études correspond à des projets pédagogiques particuliers approuvés par le Ministère et il est réservé aux élèves-athlètes de niveau élite (Gouvernement du Québec, 2017).

1.2.2 Les objectifs du sport étudiant

Le sport étudiant amène des objectifs différents que le sport-études et le sport récréatif. Le sport-études vise a priori l'excellence sportive. Le sport récréatif est pratiqué plutôt dans un but participatif et exige peu d'engagements (El Hlimi, 2011). L'élève-athlète qui participe à un sport récréatif le fait surtout comme passe-temps (Lyle, 2002) tandis que le sport étudiant est, pour sa part, une extension de la salle de classe (Camiré *et al.*, 2011). À cet effet, Beyer (1987, p. 533) spécifie :

Par ailleurs, on peut différencier l'approche du sport scolaire en partant de la diversité de l'organisation du système scolaire. Dans le domaine théorique de la pédagogie sportive, la théorie des progressions didactiques relative à l'enseignement spécifique du sport ou la recherche en matière d'enseignement sportif essaie de contribuer à établir le sport scolaire sur des fondements scientifiques. Au centre de cette justification et de cette élaboration scientifique du sport scolaire, se trouvent placées les questions de l'enseignement et de l'apprentissage ainsi que de l'évaluation.

Ainsi, les pratiques organisées dans le cadre du sport étudiant doivent viser les mêmes objectifs que le MELS et les établissements scolaires qui ont pour but de favoriser principalement le développement de valeurs et d'habiletés de vie chez les jeunes. Les entraîneurs doivent donc orienter leurs entraînements en fonction des exigences du milieu scolaire.

Les entraîneurs du sport étudiant, également nommés entraîneurs en milieu scolaire (EMS), sont des personnes volontaires qui occupent une position centrale dans la pratique sportive chez les jeunes puisqu'ils interviennent auprès d'élèves-athlètes (Trudel & Côté, 1994). Ils contribuent à la participation des jeunes (El Hlimi, 2011) et influencent leur développement (Camiré, 2012; Danish, Dornerie, & Wallace, 2005; McCallister, Blinde, & Weiss, 2000 ; Petitpas, Cornelius, Van Raalte, & Jones, 2005). Le rôle de l'entraîneur va donc au-delà de l'enseignement des éléments techniques et tactiques du sport (Danish *et al.*, 2005 ; Lemyre, 2003 ; McCallister *et al.*, 2000 ; Petitpas *et al.*, 2005 ; Trudel & Capstick, 2012) puisque l'environnement et les apprentissages doivent également permettre le développement du jeune sur le plan social et psychologique.

Cependant, les visées et les stratégies d'entraînement de l'EMS ne se conforment pas nécessairement aux objectifs du sport étudiant parascolaire qui sont orientés par la mission de l'établissement scolaire et du MELS (McCallister *et al.*, 2000). L'enseignement des valeurs et des habiletés de vie n'est pas toujours assuré puisqu'un entraîneur ayant moins de connaissance peut se référer seulement à son expérience provenant d'un haut niveau compétitif et moins adapté aux élèves-athlètes (Camiré *et al.*, 2011).

1.2.3 Le développement des élèves-athlètes

À l'adolescence, les jeunes qui participent au sport étudiant ont des différences concernant le plan physique et psychologique qui doivent être prises en compte par l'entraîneur (Morency & Bordeleau, 2012a). En effet, les élèves-athlètes sont dans une période critique où les fondements de l'apprentissage vers la vie adulte se concrétisent

comme les valeurs, les attitudes, l'estime de soi, la confiance, la personnalité, etc. (Danish *et al.*, 2005 ; Petitpas *et al.*, 2005). À cette période de la vie, il est important que le contexte soit favorable à leurs apprentissages et qu'il permette aux élèves-athlètes de développer une identité positive (Camiré *et al.*, 2011). Le contexte du sport est un bon moyen pour les jeunes de faire preuve d'initiative et de développer un sentiment d'appartenance tout en assimilant des valeurs et des habiletés de vie qui les aideront pour le reste de leur vie (Petitpas *et al.*, 2005).

Cependant, la création de cet environnement positif relève en grande partie de la responsabilité de l'entraîneur. En plus d'accompagner les jeunes dans leurs apprentissages, l'entraîneur doit s'assurer de respecter leur âge biologique, leur niveau de pratique, leur santé, leurs besoins, leur volonté et d'assurer un équilibre avec les autres activités (Chouinard, 2012). Selon Petitpas *et al.* (2005), un programme destiné au développement devrait donner aux jeunes des opportunités d'utiliser leurs compétences dans différentes situations en apportant le support et les encouragements nécessaires afin d'augmenter la confiance en leur capacité.

L'entraîneur joue donc un rôle central et crucial (Côté & Gilbert, 2009) et ses interventions peuvent apporter des conséquences tant positives que négatives au développement intégral des habiletés de vie chez les jeunes sportifs (Camiré *et al.*, 2011 ; Robitaille, 2011).

En effet, l'EMS est identifié comme l'une des personnes ayant beaucoup d'influence sur les actions et les croyances des jeunes (Petitpas *et al.*, 2005). Ainsi, ses tâches ne se

restreignent pas seulement à développer des habiletés motrices de l'élève-athlète, mais l'entraîneur favorise sainement le potentiel de ses élèves-athlètes et oriente ses pratiques vers trois grands axes, soit : le plan physique, social et psychologique (Morency & Bordeleau, 2012b) comme le présente la figure 2.

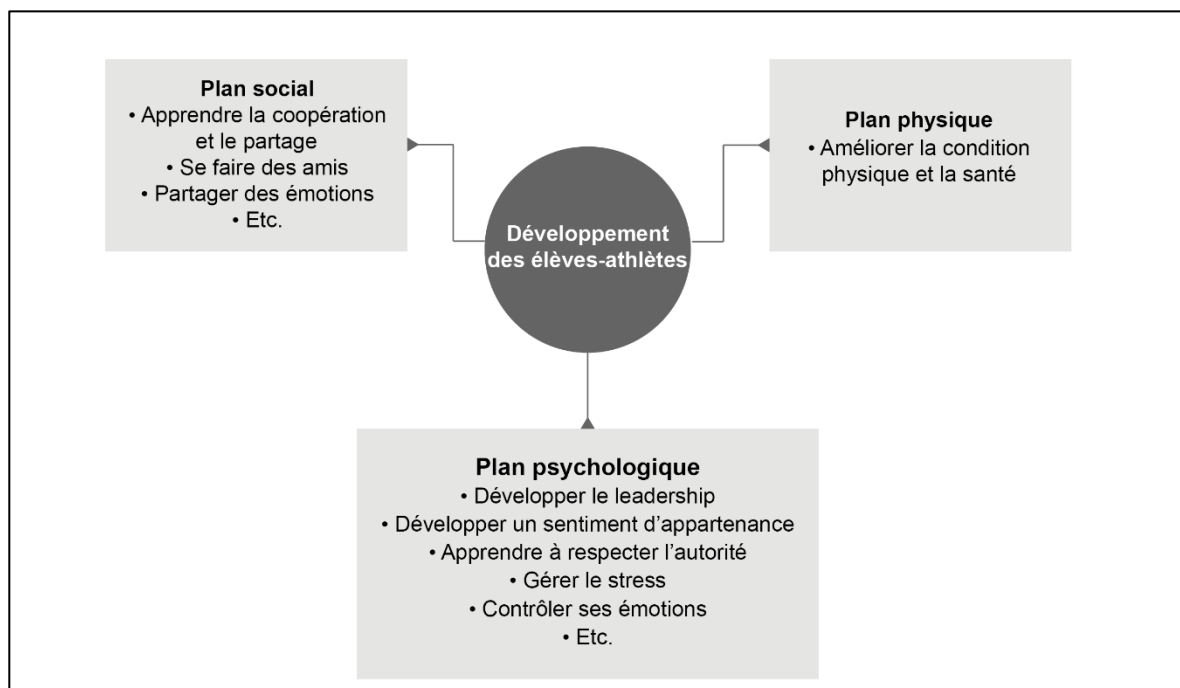


Figure 2 - Développement des élèves-athlètes selon Morency et Bordeleau (2012b)

Les entraîneurs engagés par les établissements scolaires n'ont pas toujours les connaissances pour assurer un développement optimal chez les élèves-athlètes puisque les formations offertes présentent rarement des éléments liés au développement des jeunes (Camiré *et al.*, 2011).

Les objectifs et les spécificités du sport en milieu scolaire étant éclairés, il est nécessaire de discerner les personnes responsables de l'environnement dans lequel les élèves-athlètes progressent. En plus des entraîneurs en milieu scolaire, les responsables des sports

scolaires ont également un rôle important à jouer dans le développement des jeunes inscrits aux services sportifs offerts par l'établissement scolaire.

1.2.4 Les responsables des sports scolaires

Le sport étudiant est dirigé par différents types de responsables. Trois catégories de personnes se distinguent en fonction de leur rôle dans les établissements scolaires pour encadrer le sport. La première catégorie comprend les *administrateurs scolaires* qui jouent souvent un rôle au niveau du soutien financier. Ils s'occupent d'attribuer un budget pour les services éducatifs complémentaires, comme le sport étudiant. Selon le financement et les orientations de l'école, les administrateurs recrutent et prennent des décisions concernant les acteurs compétents agissants dans le sport étudiant, tels que les responsables du sport scolaire et les personnes préposées au matériel. Ils jouent principalement un rôle au niveau du financement des ressources matérielles du sport étudiant.

La seconde catégorie concerne les personnes qui ont le titre de *responsables des sports scolaires (RSS)*. Pour assurer une gestion efficace des activités sportives interscolaires au secondaire, chaque établissement scolaire membre du RSEQ nomme une personne responsable du sport étudiant (RSEQ-QCA, 2011). Ce responsable est une personne impliquée dans la gestion et l'organisation des activités sportives. Il peut déjà agir dans l'établissement scolaire comme enseignant ou être une personne désignée uniquement à ce poste. Cette personne joue un rôle intermédiaire entre l'établissement scolaire, le RSEQ, les entraîneurs, les athlètes et les parents. Sa tâche consiste à superviser et à assurer le suivi des équipes sportives. Il peut également être responsable du recrutement des entraîneurs, de la

planification annuelle des équipes (matériel, horaire, budget, financement, rencontre avec entraîneur, etc.) et de la mise en place et la coordination des équipes (recrutement des athlètes, rencontre de parents, réservations, etc.). Différentes tâches doivent être accomplies pour le bon fonctionnement des activités, mais elles peuvent être déléguées à d'autres personnes notamment les entraîneurs. Lorsqu'elles sont accomplies par des personnes sous son autorité, le responsable doit vérifier et valider celles-ci. Ce dernier est donc un intermédiaire entre les administrateurs scolaires et les membres du sport étudiant, dont l'entraîneur.

Enfin, la troisième catégorie de personnes agit plutôt sur le terrain. Les *entraîneurs en milieu scolaire (EMS)* sont mandatés pour diriger les entraînements. Leur recrutement peut se faire de diverses façons (assigner un enseignant présent dans l'école, communication entre personnes, affichage de poste, etc.). La responsabilité de trouver un entraîneur capable de gérer le développement des élèves-athlètes revient généralement au RSS (RSEQ-QCA, 2011). Les EMS sont donc engagés par les établissements scolaires souvent par le biais du RSS. Ils encadrent alors les élèves-athlètes faisant partie du réseau du sport étudiant. Aussi, ils peuvent avoir différents statuts dépendamment de leur provenance et de leur bagage d'expérience.

1.2.5 Le statut des entraîneurs en milieu scolaire

Les élèves-athlètes du sport étudiant sont sous la responsabilité des entraîneurs qui détiennent des connaissances et des formations variées. Les conditions d'admission pour être entraîneur relèvent de chaque établissement scolaire et elles sont variables. Ces exigences sont importantes pour assurer le respect des objectifs du sport étudiant et elles ne sont pas

définies clairement comme les exigences du programme sport-études. Il s'avère donc nécessaire d'approfondir le statut des individus ayant la fonction d'entraîner les élèves-athlètes.

Au Canada, plusieurs entraîneurs se portent volontaires afin de permettre la pratique du sport scolaire auprès d'élèves répartis dans 3 200 écoles (Fédération canadienne du sport scolaire, 2013). Il est possible de diviser les EMS selon trois types de statuts (Camiré *et al.*, 2011 ; El Hlimi, 2011). Tout d'abord, il y a les personnes qui proviennent de la communauté externe, c'est-à-dire qu'ils ne travaillent pas dans l'enceinte de l'établissement scolaire. Dans cette catégorie, on retrouve par exemple les entraîneurs du milieu communautaire et les parents. Ces personnes mettent en place des stratégies diversifiées pour promouvoir la participation, la collaboration et le respect. Cependant, pour plusieurs le volet compétitif du sport prédomine.

Ensuite, les entraîneurs peuvent être des étudiants postsecondaires qui ont déjà fait partie des équipes sportives de l'école. Ce type d'entraîneur comprend les anciens élèves-sportifs qui étudient au niveau collégial ou universitaire. Dans ce cas, l'expérience comme sportif au sein du sport étudiant de l'établissement scolaire est souvent la principale source de recrutement puisqu'ils ont déjà vécu les entraînements. Ils connaissent déjà le mode de fonctionnement de l'établissement scolaire et peuvent se baser sur leur bagage d'expériences. Leurs entraînements peuvent prendre une orientation autant vers la mise en place d'un environnement valorisant pour les élèves-athlètes que vers un environnement compétitif où la victoire prédomine.

Le troisième statut fait référence aux personnes travaillant déjà dans l'établissement scolaire tels que les enseignants-entraîneurs, les membres de la direction, les techniciens, etc. Ce type d'entraîneur ayant déjà un contact direct avec le milieu scolaire connaît la mission éducative de l'école. Ils sont plus présents à l'école comparativement aux entraîneurs qui ont un profil différent. Pour leur part, ils organisent habituellement des entraînements basés sur le développement des jeunes. Les entraîneurs ayant ce profil ont une tendance plus élevée à prôner le développement intégral de la personne, les relations saines entre les joueurs, la citoyenneté, le respect et la collaboration (Camiré *et al.*, 2011).

Les entraîneurs peuvent ainsi présenter différentes caractéristiques pour encadrer les élèves-athlètes, qu'ils proviennent de la communauté externe, qu'ils soient des étudiants postsecondaires ou qu'ils travaillent dans le milieu scolaire. Ils ont tous été recrutés par le milieu scolaire à partir d'exigences déterminées par l'établissement scolaire.

1.2.6 Les exigences pour être entraîneur du sport étudiant

Les établissements scolaires ont la responsabilité d'embaucher les entraîneurs pour encadrer les jeunes sportifs (Réseau du sport étudiant du Québec, 2013b). Selon El Hlimi (2011), bien que plusieurs entraîneurs proviennent du secteur civil, le milieu scolaire constitue le noyau de la structure sportive en engageant près de la moitié des entraîneurs. En agissant sous la responsabilité de cette structure, ils doivent s'assurer que la mission éducative de l'école soit respectée tout au long des pratiques sportives (Trudel, Durand-Bush, Werthner, Gilbert, & Cloes, 2009). De plus, les compétences exigées pour occuper un poste

d'entraîneur varient d'une école à l'autre (Gallant, 2011) et elles sont parfois diminuées en raison d'un manque d'entraîneur.

En éprouvant des difficultés concernant le recrutement des entraîneurs, certains milieux scolaires ne demandent aucune qualification autre que l'expérience sportive pour avoir le titre d'entraîneur. Les données recueillies dans quatre régions de la Nouvelle-Écosse ont démontré que plusieurs écoles n'avaient aucune exigence relative aux compétences des entraîneurs (Gallant, 2011). Ce phénomène est présent malgré le fait qu'une certification peut être demandée par les institutions (RSEQ, 2013b). Comme le mentionne l'auteur : « ce manque de constance confirme l'impression que l'entraînement est perçu comme un loisir parascolaire, ce qui tend à minimiser l'importance d'exiger certaines compétences des entraîneurs, tel que mentionné dans la récente politique sur le sport au Canada » (Gallant, 2011, p. 2).

1.3 Problème de recherche

1.3.1 L'expérience des entraîneurs du sport étudiant

L'expérience est un élément important dans le cheminement des entraîneurs (Camiré, Trudel, & Forneris, 2012). En effet, l'exposition des EMS à plusieurs situations d'apprentissage au fil des pratiques et des compétitions permet de développer avec l'expérience des compétences essentielles et d'augmenter le niveau d'efficacité (Camiré *et al.*, 2012). En étant plus efficace, l'expérience sportive de l'entraîneur et de l'athlète est affectée positivement (Feltz, Hepler, & Roman, 2009). Malheureusement, les individus

œuvrant dans le milieu scolaire n'ont pas toujours un bagage d'expérience suffisant pour entraîner. L'étude d'El Hlimi (2011) démontre bien cette réalité avec le tiers des EMS qui détenait moins de trois ans d'expérience.

Parmi les participants d'une enquête sur la pratique sportive en milieu scolaire au Québec effectuée en 2009 par Trudel et Camiré (2009), 55 % des répondants étaient des entraîneurs volontaires qui n'enseignaient pas dans l'école dont 16 % provenaient d'un établissement d'enseignement collégial ou universitaire. En effet, les établissements scolaires abordent de plus en plus les parents ou les élèves qui terminent leur secondaire qui ne sont pas nécessairement aptes à transmettre des valeurs et des habiletés de vie par la pratique du sport (Trudel *et al.*, 2009).

Comme le mentionnent Camiré *et al.* (2012), les entraîneurs avec beaucoup d'expériences et de connaissances sont plus aptes à comprendre leur rôle complexe, à développer une philosophie et à orienter les pratiques vers des entraînements stratégiques facilitant le développement positif des jeunes. En engageant des personnes volontaires, il est plus difficile pour eux d'identifier les stratégies utilisées par le milieu scolaire pour développer positivement les jeunes (McCallister *et al.*, 2000). Ces personnes volontaires ont une tendance plus élevée à croire que la simple pratique du sport fait intervenir automatiquement des valeurs et des habiletés de vie chez les athlètes (Camiré *et al.*, 2011). En engageant ces personnes qui ne détiennent pas les connaissances nécessaires, il est plus difficile de créer un environnement propice au développement des jeunes (Camiré *et al.*, 2011). Les connaissances sont souvent plus axées vers les exercices techniques du sport et

peu vers les sujets plus avancés comme sur le plan social et psychologique (Wright, Trudel, & Culver, 2007).

1.3.2 La réalité du sport étudiant

Il existe peu de recherche francophone concernant les EMS (Cloes *et al.*, 2009). Les administrateurs, les entraîneurs, les parents et les élèves-athlètes croient aux bienfaits du sport en milieu scolaire, mais une amélioration pourrait être apportée (Trudel *et al.*, 2009). Le sport étudiant a des lacunes qui se répercutent sur le soutien et le développement des entraîneurs dans ce milieu. Par exemple, le lien entre les organisations des sports provinciaux, les fédérations sportives, les clubs civils et les établissements scolaires est souvent inexistant (Gallant, 2011). De plus, le milieu scolaire a des difficultés à conserver les mêmes entraîneurs au fil des années ce qui diminue les chances d'augmenter la confiance des entraîneurs en leurs pratiques. Comme le présentent Collins, Gould, Lauer et Chung (2009) :

« Investir dans la rétention des entraîneurs devrait être une priorité pour les administrateurs scolaires puisque les études démontrent que les entraîneurs raffinent leur philosophie et développent une certaine confiance à enseigner des valeurs et des habiletés de vie lorsqu'ils acquièrent plusieurs années d'expérience en entraînement » (cité par Camiré *et al.*, 2011, p. 12).

Dans le but d'assurer une efficacité au niveau de l'encadrement des élèves-athlètes, des moyens permettant la rétention des entraîneurs devraient être apportés dans le milieu scolaire. Selon Camiré *et al.* (2011), le support que le milieu scolaire offre aux entraîneurs semble être un élément pouvant influencer le contexte favorable au développement positif des jeunes. Le soutien est donc important puisque « plus l'entraîneur se sent efficace, plus

grand sera son plaisir à diriger une équipe » (Trudel & Capstick, 2012, p. 101). L'EMS, qui peut compter sur le soutien du milieu scolaire, a de meilleures chances d'entraîner efficacement les élèves-athlètes (Feltz, Short, & Sullivan, 2008), et ce peu importe son niveau de connaissances. Cependant, le sport scolaire n'est pas une priorité pour la plupart des administrateurs scolaires (Gallant, 2011).

1.3.3 La question de recherche et les objectifs

Le sport en milieu scolaire devrait être un environnement qui favorise la transmission des valeurs et des habiletés de vie aux jeunes. En offrant un encadrement efficace, les entraîneurs contribuent à harmoniser le développement des élèves-athlètes. Toutefois, comme le mentionne Lemyre et Trudel (2004, p. 53) : « Plusieurs connaissances et habiletés nécessaires pour assumer le rôle d'entraîneur vont s'apprendre uniquement par une participation active dans le milieu ». Ainsi, cet encadrement positif est possible grâce au bagage d'expériences et de connaissances chez l'entraîneur qui évolue avec les années d'expérience. Malheureusement, la rétention est difficile dans le milieu scolaire et il est rare que les entraîneurs s'investissent plusieurs années (Camiré *et al.*, 2011). Il importe donc de s'interroger sur la réalité que vivent les EMS.

Afin de faire ressortir les éléments à améliorer susceptibles d'aider les établissements scolaires à conserver le personnel entraînant leurs élèves-athlètes, il semble important de se questionner sur certains aspects de l'environnement de travail, dont le soutien que les entraîneurs reçoivent lorsqu'ils sont employés par un établissement scolaire. Dans une étude menée sur les ressources au travail, Bakker, Demerouti, De Boer et Schaufeli (2003) ont

démontré que le soutien influence la motivation et l'attachement au travail. En effet, les ressources offertes peuvent influencer le niveau de rétention. En étudiant le soutien offert aux entraîneurs par leur milieu de travail, cela pourrait permettre d'identifier des éléments susceptibles de motiver davantage les entraîneurs à rester dans le milieu du sport scolaire. Ces résultats de recherche pourront possiblement être transmis au milieu scolaire afin d'augmenter le niveau de rétention et favoriser par le fait même le développement global des élèves-athlètes.

La présente étude vise plus particulièrement à explorer les éléments entourant le soutien offert par le milieu scolaire aux EMS. Afin d'approfondir le sujet, l'étude considérera deux points de vue soit la perception qu'ont les EMS concernant le soutien qui leur est offert pour faire face aux exigences provenant de leur travail ainsi que la perception des RSS concernant le soutien prodigué au EMS pour répondre aux exigences du milieu scolaire. Ces exigences qui, selon une étude effectuée auprès de la collectivité scolaire de la Nouvelle-Écosse (Gallant, 2011), semblent être variables voir même inexistantes dans certaines écoles. Les outils offerts par le milieu scolaire offrent-ils la possibilité de répondre adéquatement aux défis présentés aux EMS ?

En s'inscrivant dans une étude qualitative, la recherche tentera de répondre à la question suivante :

Quelles sont les formes de soutien offertes par les établissements scolaires pour aider les entraîneurs en milieu scolaire de niveau secondaire ?

En entrant dans une logique d'investigation exploratoire, le but de l'étude est de décrire et comprendre la réalité que vivent les entraîneurs dans le milieu scolaire. L'étude recueillera des informations à partir des perceptions des EMS et des RSS afin d'identifier et d'expliquer les différentes formes de soutien offert.

Plus spécifiquement, la recherche tentera d'atteindre les objectifs suivants :

- 1) Recueillir les perceptions des responsables des sports et des entraîneurs en milieu scolaire à propos du soutien offert aux entraîneurs.
- 2) Dégager les convergences et, s'il y a lieu, les divergences entre le point de vue des responsables des sports scolaires et celui des entraîneurs concernant le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire.
- 3) Dégager les points forts et les éléments à améliorer selon l'expérience des entraîneurs travaillant dans le contexte du milieu scolaire.

1.4 Pertinence sociale et scientifique

En agissant auprès d'élèves-athlètes et en influençant leur développement, les entraîneurs doivent avoir accès à plusieurs formes de soutien afin d'être plus efficaces auprès d'eux. Cette recherche contribuera à identifier les éléments pouvant être améliorés concernant le soutien offert aux EMS en apportant des pistes de solutions grâce à l'analyse des données. Ces pistes de solutions devraient permettre au milieu scolaire d'améliorer le recrutement et la rétention des entraîneurs dans le milieu scolaire.

D'un point de vue méthodologique, cette recherche utilisera des données issues d'entrevues semi-dirigées auprès de RSS et d'EMS afin d'étudier deux perceptions distinctes. Les données obtenues permettront de faire une analyse qualitative de la situation dans le milieu du sport scolaire et d'assurer une rigueur aux données de la recherche. En obtenant le point de vue des EMS qui agissent directement sur le terrain et celui des RSS qui joue un rôle actif concernant les mesures de soutien octroyées par le milieu scolaire, il sera possible de dégager une meilleure interprétation de la réalité. La stratégie de triangulation des sources permettra ainsi de favoriser l'objectivation du sens produit (Savoie-Zajc, 2011). En plus de recueillir des données de diverses sources, elle investiguera un phénomène jusqu'à présent peu étudié dans le domaine sportif.

Le prochain chapitre permettra de dégager le sens précis du concept de soutien en comparant diverses perspectives proposées dans la littérature.

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, les concepts et les modèles sur lesquels repose l'étude seront mis de l'avant. Cette élaboration permet d'explicitier les éléments servant de matrice à la recherche. Ainsi, le concept de l'entraîneur en milieu scolaire sera présenté. Cette partie permettra de mettre en lumière le travail de l'entraîneur. Le sens précis du concept sera dégagé, les formes d'apprentissage au rôle d'entraîneur seront détaillées et, pour finir, le rôle que détient l'entraîneur auprès des élèves-athlètes sera précisé.

Ensuite, le concept du soutien sera décrit. Les différentes définitions seront présentées pour apporter une meilleure compréhension des termes relatifs au soutien en milieu de travail tels que le soutien organisationnel, les ressources organisationnelles et le soutien social. Puis, l'émergence du concept entourant le soutien, ses bénéfices, sa conceptualisation et les modèles théoriques seront exposés. Dans l'optique d'une étude exploratoire, cette synthèse permettra d'exposer la position utilisée lors de la méthodologie.

2.1 Entraîneur en milieu scolaire

Jusqu'à présent, le terme *entraîneur* a été employé sans préciser ce qu'implique ce concept. Bien que ce mot soit familier, il est important de recenser les différentes définitions présentes dans la littérature pour en arriver à un consensus et prendre en considération les composantes reliées à l'objet de recherche.

Bien qu'il existe des éléments communs au travail d'une personne dite *entraîneur*, le terme est rarement défini de façon explicite dans la littérature. Une tentative d'explication est offerte dans le dictionnaire des sciences du sport (Beyer, 1987). L'entraîneur est vu comme une personne ayant des compétences, des connaissances relatives à la profession d'éducateur physique, des connaissances propres à sa discipline sportive et aux théories de l'entraînement pour diriger les entraînements et les compétitions.

Le grand dictionnaire terminologique amène des précisions à la définition d'un entraîneur. Cet expert d'une discipline sportive entraîne et dirige des athlètes ou des équipes dans le but d'atteindre des performances optimales (Office québécois de la langue française, 2011). Il joue donc un rôle essentiel au niveau du développement des individus grâce à l'entraînement. À cet effet, le PNCE définit l'action d'entraîner comme étant « d'abord et avant tout l'aide apportée à d'autres personnes pour qu'elles s'améliorent et progressent compte tenu de ce qu'elles cherchent à accomplir en pratiquant un sport. C'est aussi créer des conditions favorables à ce cheminement. » (Association canadienne des entraîneurs, 2007, p. 3).

Pour mieux saisir le sens du terme, Woodman (1993) oriente sa définition plutôt en fonction des tâches de l'entraîneur. Il est, selon lui, un individu qui a pour travail d'aider les athlètes à atteindre le meilleur niveau de performance possible en les préparant à la compétition. Cela apporte une multitude de tâches comme l'enseignement des notions de base chez le débutant, la planification et l'implantation de plan d'entraînement à long terme,

la préparation à la pré-compétition, l'apprentissage des techniques et des tactiques chez l'athlète avancé, etc.

Selon les définitions proposées précédemment, l'entraîneur a beaucoup de responsabilités. Il encadre des personnes dans leur développement vers la réussite sportive grâce à des connaissances et des compétences relatives au domaine sportif. Dans le contexte de cette étude, les entraîneurs mettent à profit leurs savoirs spécifiquement pour aider des élèves-athlètes. Tout en encadrant ces participants, leur mandat inclut également les visées du milieu scolaire. Les entraîneurs doivent ainsi amener les élèves-athlètes vers une amélioration et une progression favorable de leur discipline sportive en suivant le but ultime des écoles qui est de forger les futurs citoyens (Trudel *et al.*, 2009).

Ces définitions théoriques indiquent que le bagage d'expériences des entraîneurs doit être relatif à leur sport et également toucher aux domaines du développement social, psychologique, physiologique, etc. Ce qui amène le point suivant : les différentes compétences qu'un entraîneur doit acquérir.

2.1.1 L'apprentissage au rôle d'entraîneur

Quelle que soit la provenance de l'entraîneur, l'un de leurs premiers objectifs est d'atteindre des intentions éducatives en structurant et en coordonnant des activités pour leurs athlètes (Morency & Bordeleau, 2012c).

Toutefois, le chemin emprunté pour acquérir les notions en lien avec l'entraînement diffère d'un entraîneur à l'autre. La formation des entraîneurs semble difficile à définir de

façon uniforme (El Hlimi, 2011), puisque plusieurs profils d'entraîneurs peuvent se présenter dans le milieu scolaire, par exemple, l'athlète qui change de statut pour celui d'entraîneur, l'enseignant en ÉPS qui entraîne une équipe de sport scolaire, le parent qui occupe un rôle d'entraîneur en raison du manque de personnel, etc.

Les connaissances des entraîneurs varient en fonction de leurs expériences, de leurs comportements et de leur formation (El Hlimi, 2011). Leur niveau d'apprentissage ainsi que leurs besoins diffèrent en raison de leurs biographies variées (Winchester, Culver & Camiré, 2011). La formation comme entraîneur est donc propre à chaque individu en raison de leurs milieux, de leurs passés, de leurs expériences, des raisons et des buts de l'entraînement, etc. Cela a pour effet d'apporter une hétérogénéité chez les entraîneurs au niveau de leur philosophie d'entraînement (Camiré *et al.*, 2012; Morency & Bordeleau, 2012d), de leurs compétences (Trudel & Capstick, 2012) et de leur niveau d'efficacité (Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan, 1999).

Cependant, malgré les différents niveaux, il n'en demeure pas moins que les entraîneurs doivent apprendre à être des intervenants efficaces. Dans la littérature, plusieurs auteurs exposent les différentes approches utilisées par les entraîneurs pour perfectionner leurs connaissances dans le domaine de l'entraînement sportif (El Hlimi, 2011 ; Lemyre, 2003 ; Lemyre & Trudel, 2004 ; Werthner & Trudel, 2006). De multiples situations sont susceptibles de modifier le niveau d'apprentissage des entraîneurs. L'étude de Werthner et Trudel (2006) propose trois méthodes d'apprentissage par lesquelles les entraîneurs peuvent bâtir leurs savoirs : les situations assistées, non assistées et internes.

La *situation d'apprentissage assistée* fait référence aux connaissances acquises à l'aide d'un enseignement formel comme des programmes de formation, des formations universitaires ou des cours de perfectionnement qui abordent des contenus spécifiques déterminés par d'autres personnes (Trudel & Capstick, 2012). Ainsi, les entraîneurs peuvent parfaire leurs connaissances en adhérant à des formations comme celle offerte par le PNCE qui est basée sur le développement de compétences spécifiques des entraîneurs (Demers, Woodburn, & Savard, 2006). El Hlimi (2011) constate néanmoins que plusieurs entraîneurs ne possèdent pas de formation structurée dans le système sportif québécois. Ainsi, quatre entraîneurs sur dix n'auraient jamais pris part aux ateliers offerts par l'Association canadienne des entraîneurs et dans un même ordre d'idée Trudel et Capstick (2012) indiquent que la majorité des entraîneurs sont des bénévoles et leur certification se limite à quelques jours de formation.

La *situation d'apprentissage non-assistée* consiste pour les entraîneurs à accumuler des connaissances multiples sans l'aide d'un instructeur comme les interactions avec les pairs, les sources non formelles d'informations comme les livres, les reportages, etc.

La *situation d'apprentissage interne* renvoie au moment où l'entraîneur réorganise sa structure cognitive en établissant des liens entre les savoirs déjà acquis et les nouvelles connaissances. Cette méthode englobe par exemple la restructuration à partir de l'expérience en tant qu'athlète et les réflexions suite à l'expérience pratique.

À la suite des apprentissages réalisés par divers moyens, l'entraîneur met ses compétences en pratique et aide les élèves-athlètes à progresser à plusieurs niveaux.

L'entraîneur assure à ces jeunes sportifs un encadrement pour atteindre un développement optimal. Quel que soit le profil de l'entraîneur et son bagage de formation, la complexité de la tâche et les spécificités de l'entraînement en milieu scolaire requièrent de multiples responsabilités.

2.1.2 Le rôle des entraîneurs en milieu scolaire

Pour clarifier quelques notions entourant l'entraîneur en milieu scolaire, il est important de se questionner sur le rôle qu'il joue auprès des élèves-athlètes. Le plus grand risque lorsqu'une personne travaille comme entraîneur est de croire qu'il suffit de « lancer une balle et laissez les jeunes jouer » (Danish *et al.*, 2005, p. 42). Plusieurs auteurs s'entendent pour dire que l'entraînement d'élèves-athlètes va au-delà de l'enseignement des éléments techniques du sport (Camiré *et al.*, 2011 ; Côté & Gilbert, 2009 ; Danish *et al.*, 2005 ; Petitpas *et al.*, 2005). D'ailleurs, en Ontario, il existe un programme « Entraînement dans les écoles de l'Ontario (EDEO) » qui a été conçu spécifiquement pour les entraîneurs œuvrant dans un environnement scolaire (Winchester *et al.* 2011). Il présente notamment aux entraîneurs les différences entre le sport communautaire et le sport scolaire ainsi que la philosophie d'entraînement dans ce contexte. En effet, le domaine sportif permet aux élèves-athlètes de bâtir leur estime de soi, leur identité, leurs habiletés sociales et sportives. L'entraîneur doit donc détenir les compétences nécessaires afin d'exécuter les tâches et d'en assumer toutes les responsabilités.

L'étude de McCallister *et al.* (2000) démontre que les entraîneurs peuvent agir sans détenir beaucoup de cours sur l'entraînement sportif et qu'ils n'ont pas toujours « les

connaissances nécessaires pour créer un environnement propice au développement des jeunes » (cité par Camiré *et al.*, 2011, p.3). Compte tenu du fait que les entraîneurs occupent une place privilégiée au sein de la structure sportive (Camiré, 2012), les entraîneurs doivent véhiculer des valeurs et des habiletés de vie dans la même optique que le MELS et le RSEQ.

Par ailleurs, l'enseignement transmis par l'entraîneur aux jeunes athlètes doit les aider à acquérir des habiletés de vie et ainsi à évoluer en société (Danish *et al.*, 2005). Les stratégies et les techniques spécifiques au sport sont essentielles, mais le rôle de l'entraîneur est également de s'occuper du développement et du bien-être des jeunes sportifs dans sa globalité (Camiré, 2012). L'intégration des éléments techniques et tactiques est importante, mais selon l'étude menée par Vargas-Tonsing (2007), certains sujets sont plus rarement abordés par les entraîneurs comme la psychologie du sport, les interactions sociales, les différences entre les genres et la communication autant avec les athlètes que les parents. Afin d'aider les entraîneurs à être plus efficaces auprès des élèves-athlètes, il importe de regarder le soutien qu'ils reçoivent du milieu scolaire pour tenter de combler certaines lacunes. Selon le statut de l'entraîneur, selon son niveau de formation ou selon ses années d'expérience, les établissements scolaires doivent s'assurer que les entraîneurs répondent aux exigences que requiert leur rôle. Comme le mentionne Winchester *et al.* (2011), il serait utile de développer des possibilités d'apprentissage plus adaptées aux entraîneurs avec la collaboration des fédérations sportives et des écoles secondaires.

D'après les faits relatés dans l'étude de Lemyre (2003), la structure entourant l'intégration des nouveaux entraîneurs ne permet pas de les préparer progressivement au rôle

d'entraîneur. Ainsi, offrir différentes formes de soutien peut représenter un bon moyen pour améliorer la qualité de leurs interventions tout en augmentant les chances qu'ils maintiennent leur rôle d'entraîneur au sein du milieu scolaire et qu'ils acquièrent de l'expérience et de l'efficacité. Dans la prochaine section, le concept du soutien et ses diverses composantes telles que les ressources organisationnelles et le soutien social associés à leurs tâches seront explicités.

2.2 Soutien offert aux entraîneurs

Depuis quelques années, le soutien occupe une place prépondérante dans le domaine de la recherche concernant les milieux de travail. Plusieurs professions font l'objet d'études portant sur le soutien obtenu dans le cadre du travail : soins infirmiers, travail social, policier, etc. (Tremblay, 2012). Cette composante essentielle à un milieu de travail sain sera le point culminant de la présente recherche. Ainsi, une meilleure compréhension exhaustive du concept est souhaitée.

Dans la littérature, divers termes reliés au soutien en milieu de travail sont employés : soutien organisationnel, ressources organisationnelles et soutien social. Dans le but de rendre compte de la subtilité et de la complexité du concept de soutien, il importe d'en distinguer les termes.

2.2.1 Le soutien organisationnel

Le soutien organisationnel renvoie à la perception de l'employé face à l'organisation qui l'emploie (Duchesne, 2005 ; Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986 ;

Ruiller, 2008). La perception du soutien varie en fonction de l'estime donnée à l'employé concernant la contribution qu'il apporte à l'organisation. Ainsi, le soutien organisationnel peut se traduire par l'implication de l'organisation à l'égard de la qualité de vie au travail.

Les actions de soutien peuvent être déployées par les représentants de l'organisation comme les membres de la direction, les gestionnaires et les collègues de travail (Tremblay & Simard, 2015). Ces auteurs mentionnent que le sentiment de soutien peut être augmenté par plusieurs moyens :

« On accroît le sentiment de soutien par de nombreuses petites actions au quotidien, et d'une façon particulière quand on s'intéresse aux opinions, aux valeurs et aux problèmes des employés : quand on les appuie au moment où ils font face à des situations difficiles : quand on les défend lorsque leur réputation, leur intégrité ou leur bien-être sont menacés : quand on leur donne l'assurance qu'une aide ou des ressources seront disponibles en cas de besoin : quand on les encourage et quand on communique régulièrement avec eux ». (Tremblay & Simard, 2005, p. 65)

Cette implication a des répercussions directes sur la motivation des employés face aux exigences du milieu. Plus la perception de l'employé face à son milieu de travail est favorable, plus il cherchera à s'investir en retour, favorisant alors un sentiment d'appartenance (Ruiller, 2008).

Ainsi, le soutien octroyé par une organisation comme le milieu scolaire a une influence sur l'estime de l'EMS et sa perception face à ses tâches. Les actions déployées par l'établissement scolaire pour offrir des ressources à l'EMS ont des répercussions directes sur la qualité de vie dans le milieu de travail.

Des actions peuvent être mises en place par l'organisation pour apporter une attention au bien-être des individus afin de valoriser l'employé et de favoriser sa perception face à l'organisation. Ces éléments qui ont une influence sur la perception du soutien organisationnel sont les ressources organisationnelles.

2.2.2 Les ressources organisationnelles

La perception des employés est influencée entre autres par les ressources offertes par l'organisation. Les ressources peuvent toucher plusieurs dimensions : physique, sociale, organisationnelle ou psychologique. Elles correspondent aux aspects qui permettent d'obtenir un environnement sain de travail (Gilbert, 2009) et proviennent de divers services (Bakker *et al.*, 2003) comme l'organisation (rémunération, opportunités, sécurité d'emploi), les relations entre les personnes (superviseur, collègues, équipe), l'organisation des tâches (clarté de rôle, liberté décisionnelle) et le soutien à la tâche (rétroactions, autonomie, reconnaissance).

Un milieu de travail qui est pauvre ou dépourvu de ces ressources organisationnelles peut avoir des conséquences négatives comme le stress au travail, l'épuisement professionnel, une baisse de la motivation et même le départ de certains employés. En effet, en éprouvant des difficultés à accomplir leurs objectifs en raison d'un environnement dépourvu de ressources, les employés peuvent développer un sentiment de frustration et éventuellement un sentiment d'échec (Gilbert, 2009).

Un environnement sain avec une charge de travail adéquate provoque plutôt un développement personnel chez les employés, des apprentissages et une diminution de la tension psychologique grâce à l'atteinte des objectifs (Bakker *et al.*, 2003).

Dans le cadre de cette étude, les ressources organisationnelles représentent le point central. En analysant des éléments spécifiques comme les ressources disponibles dans le milieu de travail des entraîneurs, la perception du soutien organisationnel se reflète à travers du discours le l'employé, c'est-à-dire pour cette étude, l'entraîneur en milieu scolaire.

2.2.2.1 Le modèle de Gilbert

Gilbert (2009) propose un modèle qui rassemble la plupart des ressources organisationnelles présentes dans la documentation scientifique. Cette recension (voir tableau 1) permet d'identifier les ressources nécessaires aux employés pour créer un environnement positif propice aux défis de l'organisation.

Les ressources organisationnelles présentées par Gilbert (2009) ont été recensées à partir de documentations scientifiques relatives à des emplois à temps plein. La réalité des entraîneurs amène une distinction puisque les heures consacrées à l'entraînement de personnes se situent davantage entre 5 et 20 heures (El Hlimi, 2011), c'est-à-dire que l'emploi est souvent à temps partiel et que les entraîneurs occupent généralement un autre travail que celui d'entraîneurs. Cette réalité limite la présence de certaines ressources comme l'autorité conférée, la sécurité d'emploi, la flexibilité d'horaire et le soutien à l'autonomie.

Tableau 1 - Recension des ressources organisationnelles selon Gilbert (2009)

Clarté du rôle
Temps alloué pour faire le travail
Autorité conférée
Latitude décisionnelle
Possibilité de promotion
Rétroactions (feedback) sur la performance
Perfectionnement et formation
Dispositif assurant la sécurité
Sécurité d'emploi
Flexibilité d'horaire
Soutien à l'autonomie
Diffusion des informations requises pour le travail
Soutien du superviseur
Soutien des collègues
Manifestation de reconnaissance
Matériel mis à la disposition des employés

La recension des ressources organisationnelles tient compte des interactions entre les membres de l'organisation que ce soit les collègues ou les superviseurs. Ces interactions sont bénéfiques dans le milieu de travail et s'avèrent une ressource organisationnelle centrale (Gilbert, 2009). Cette dimension centrale, le soutien social, est un aspect qui aurait des conséquences bénéfiques liées à la satisfaction des employés.

2.2.3 Soutien social

Le soutien social est considéré comme une ressource organisationnelle centrale puisque les interactions entre les collègues ou les superviseurs font partie intégrante des éléments favorisant un climat positif au travail. La compréhension des points de vue des

employés, l'explication des décisions prises par les personnes d'autorités et l'encouragement vers l'autonomie sont des comportements qui ont des effets bénéfiques et augmente le niveau de satisfactions des employés (Gilbert, 2009).

Il existe une variété de façons d'aider une personne. En effet, plusieurs moyens peuvent être utilisés (encouragement, écoute, conseils, etc.) afin de remplir diverses fonctions comme donner de l'information, des rétroactions, etc. (Vaux, 1992). Comprendre le sens de l'expression soutien social et ses diverses composantes est important pour être en mesure d'identifier et d'évaluer ce type de support. Le soutien social peut être défini de plusieurs façons selon le choix de l'auteur.

2.2.3.1 La définition

Le soutien social est complexe en raison du manque de consensus concernant les multiples dimensions que peut prendre ce concept (Cutrona & Russell, 1990 ; Richman, Rosenfeld, & Hardy, 1993 ; Vaux, 1988). Les études à ce propos ont de la difficulté à définir le soutien social puisque les auteurs ne s'entendent pas nécessairement sur les composantes du concept.

Les premières études empiriques concernant le soutien social se dirigeaient vers un construit plutôt unidimensionnel. Le soutien social, sous sa forme la plus élémentaire, est communément défini comme étant un « processus par lequel les relations sociales ont un effet bénéfique sur la santé et le bien-être » (Caron & Guay, 2005, p. 16). Au fil des recherches

dans le domaine, il s'est avéré important de préciser davantage la définition pour pouvoir mesurer et évaluer le concept.

Avec l'apparition de plusieurs composantes reliées au soutien social, la définition se complexifie. Le concept tend surtout vers un construit multidimensionnel comme le propose la description de Perreault (1996, p. 43) : « le soutien social provient de personnes significatives et répond à un besoin spécifique. Il comprend une variété de formes d'aide et de ressources utilisables, reçues ou perçues visant à aider et à rehausser le bien-être personnel ».

2.2.3.2 Les bénéfices

Plusieurs auteurs relèvent l'idée que le soutien social apporte de nombreux avantages. Le soutien social amène des bénéfices sur la prévention de l'épuisement professionnel (Perreault, 1996), la réduction du stress au travail, une préservation de l'estime de soi, un bien-être physique et mental, etc. (Cohen, Gordon, & Gottlieb, 2000 ; Richman *et al.*, 1993). Ces bénéfices peuvent être catégorisés selon deux modèles. D'un côté, le soutien social agit comme agent protecteur qui permet de diminuer le stress (Cutrona & Russell, 1990). D'un autre côté, le soutien social est considéré comme une variable fondamentale permettant une adaptation au milieu, ce qui a des effets positifs sur la santé et le bien-être (Caron & Guay, 2005). Il permet de renforcer le sentiment de stabilité et de sécurité chez l'individu tout en favorisant l'estime de soi grâce à la reconnaissance de la valeur personnelle. Cette reconnaissance permet à l'être humain de sentir qu'il est nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation.

2.2.3.3 *Les échanges interactionnels*

Dans l'optique de comprendre la conceptualisation du soutien social, il importe que le processus doive être décrit. Les échanges interactionnels constituant le processus du soutien social seront expliqués dans la prochaine partie.

Rappelons que le concept du soutien social est un processus impliquant un transfert de ressources sociales. Une personne prodigue un soutien pour aider une autre personne à accomplir les tâches demandées et réaliser ses buts (Vaux, 1988). Ainsi, le soutien social inclut deux types d'acteurs : l'individu ou le groupe d'individus qui fournit le soutien social et les personnes qui bénéficient de ce soutien.

Dans le cadre de cette recherche, les membres de l'établissement scolaire, notamment les membres de la direction, les RSS et les enseignants sont considérés comme les fournisseurs potentiels du soutien social. Toutefois, seuls les fournisseurs détenant une expertise concernant la tâche (demandes, complexité de la tâche, technique, etc.) peuvent amener un véritable soutien social qui aide le destinataire à performer et à atteindre un plus haut niveau d'expertise. Plus spécifiquement, le soutien social dont l'EMS a besoin concerne particulièrement le domaine sportif. Pour cette raison, le responsable du sport scolaire joue un rôle de premier plan pour prodiguer un soutien social aux EMS.

Le second type d'acteur dans le processus du soutien social est le destinataire, c'est-à-dire la personne ou le groupe d'individu qui reçoit le soutien. Bien entendu, l'accès au soutien dépend de la personnalité et des traits de caractère des destinataires (Richman *et al.*,

1993). La personne peut être ouverte à l'idée de recevoir de l'aide de son environnement, mais elle peut également appréhender cette aide et se limiter à ses propres pratiques. Cette raison explique l'intérêt d'obtenir le point de vue du destinataire, soit l'EMS, mais également du fournisseur, soit le RSS pour cette recherche. La perception du soutien représente davantage la réalité en obtenant les deux points de vue.

2.2.3.4 *Les mesures d'évaluation*

Tout d'abord, il est important de savoir que le concept théorique du soutien social en soi ne peut être mesuré. Ce concept réfère plutôt à un processus dynamique et complexe impliquant des échanges qui, à leur tour, peuvent être identifiés et mesurés (Vaux, 1992). Ces échanges entre les individus sont catégorisés selon diverses dimensions et ce procédé permet de créer des modèles facilitant la mesure du concept.

Or, l'évolution de la recherche a permis de développer de nombreux instruments afin de mesurer le processus du soutien social. L'absence de consensus concernant les dimensions du soutien social ainsi que les besoins spécifiques des chercheurs provoquent la présence d'une variété d'instruments (Beauregard & Dumont, 1996). Ce phénomène est causé par la combinaison de certaines dimensions qui ont des caractéristiques équivalentes malgré le fait que pour des auteurs, ces dimensions sont distinctes.

Dans le but de bien évaluer le soutien social, la plupart des études utilisent des questionnaires sous forme d'entrevues (Caron & Guay, 2005). Ces types d'évaluations permettent de cerner la perception du soutien social, la satisfaction de ce soutien ou la

disponibilité du soutien. En considérant que le soutien social est un construit multidimensionnel, l'instrument de mesure doit être complet et prendre en compte ses multiples dimensions.

2.2.4 Les modèles théoriques multidimensionnels

De prime abord, il est essentiel de bien circonscrire les dimensions à l'étude. Lorsque l'on compare les composantes du soutien social selon différents auteurs, on remarque qu'il existe des similitudes entourant les dimensions du concept multidimensionnel. Une recension des écrits réalisée par Duchesne (2005) démontre qu'en approfondissant les termes employés, le concept du soutien social repose sur plusieurs dimensions semblables.

Cette section présente deux recherches effectuées en lien avec le soutien social afin de faire ressortir les principales dimensions. Il ne s'agit pas d'une recension exhaustive de tous les modèles présents dans la littérature, mais d'une sélection représentative des notions théoriques exposées jusqu'à ce jour.

2.2.4.1 *Le modèle de Weiss*

L'un des premiers modèles s'inscrivant dans un construit multidimensionnel est celui de (Weiss, 1973). Les recherches menées par ce chercheur ont apporté une contribution à la compréhension de l'importance des relations sociales pour aider à maintenir un environnement sain chez l'être humain. Ces relations permettent en outre d'amener un équilibre qui éloigne les individus de la solitude ou de l'isolement. La présence de ces

relations sociales permet de combler différentes sortes de besoins afin de contrer la solitude et l'isolement (Duchesne, 2005).

À partir de recherches menées sur les relations sociales, l'auteur a identifié cinq dimensions interactionnelles qui sont nécessaires pour atteindre un sentiment de bien-être (voir tableau 2). Ces dimensions se distinguent par leurs composantes et leurs fonctions. D'ailleurs, plusieurs recherches s'inspirent de ce modèle pour orienter les recherches sur le soutien social (Caron & Guay, 2005 ; Cutrona & Russell, 1990 ; Duchesne, 2005).

Tableau 2 - Modèle du soutien social selon Weiss (1973) cité par Caron et Guay (2005) et Duchesne (2005)	
Dimensions	Définition
Soutien émotionnel	Besoin de proximité, d'affection et d'amour comblé par la possibilité d'exprimer ses émotions et d'obtenir des rétroactions.
Intégration sociale	Possibilité d'échanger des idées, des préoccupations, des informations, des expériences parmi un groupe ou une communauté poursuivant des objectifs communs afin de dégager des repères normatifs.
Occasion de se sentir utile et nécessaire	Relations sociales qui confirment la compétence et la valeur d'une personne d'assumer un rôle en contribuant au bien-être d'une personne.
Acquisition d'aide concrète et matérielle	Aide pouvant être apportée par une personne proche.
Confirmation de sa valeur	Relation avec les collègues qui confirme la compétence d'assumer son rôle.

2.2.4.2 *Le modèle de Cutrona & Russell*

En s'attardant aux théories et aux recherches déjà effectuées, Cutrona et Russell (1990) ont réussi à identifier diverses formes de soutien social présentes lorsque des individus doivent faire face à des circonstances et des événements diversifiés. En comparant les concepts mentionnés dans la littérature, les chercheurs ont regroupé les idées similaires. Ces éléments communs ont été déterminés grâce à la perception concernant les composantes du soutien social et leurs définitions. Cette recension a permis de faire émerger au total cinq dimensions distinctes (voir tableau 3).

Tableau 3 - Modèle du soutien social selon Cutrona et Russell (1990, p.322) [traduction libre]	
Dimensions	Définition
Soutien émotionnel	Habileté à prendre en charge une autre personne pour lui apporter un confort et une sécurité lors des moments de stress.
Intégration sociale	Sentiment d'appartenance à un groupe par le biais des intérêts communs et des relations amicales.
Soutien d'estime	Renforcement du sentiment de compétences et de l'estime de soi chez les individus en leur donnant des rétroactions positives et en croyant en leur capacité.
Soutien tangible	Assistance concrète dans le but d'obtenir des ressources nécessaires (aide financière, assistance dans les tâches, etc.).
Soutien informatif	Conseils et solutions possibles prodigués par une personne pour faire face à un problème.

Dix ans plus tard, Cohen, Underwood et Gottlieb (2000) ont apporté des précisions au modèle élaboré par Cutrona et Russell (1990). Ces descriptions accompagnées d'exemples permettent de mieux cerner l'ensemble des dimensions (voir tableau 4).

**Tableau 4 - Modèle du soutien social selon Cohen, Underwood et Gottlieb
(2000, p.89) [traduction libre]**

Dimensions	Autres termes	Exemples
Soutien émotionnel	Confidence, estime de soi, réassurance, attachement, intimité	Discuter de ses préoccupations et ses soucis, avoir de la sympathie, de l'approbation, de l'acceptation de la personne, exprimer ses émotions et obtenir des rétroactions.
Soutien instrumental	Soutien tangible, soutien pratique, aide instrumentale et matérielle	Fournir du matériel, des outils, de l'aide financière.
Soutien informatif	Conseils, guide, évaluation, résolution de problème	Prodiguer des informations concernant les ressources disponibles, suggérer des solutions, des conseils.
Intégration sociale	Sentiment d'appartenance, intégration	Établir une relation entre collègues, échanger des idées et des informations entre collègues.
Soutien de valorisation	Rétroactions	Fournir des informations pour la résolution de problème, reconnaissance.

2.2.4.3 *Le modèle de référence*

Dans un souci de compréhension la plus complète possible, il est important à ce stade de mettre en lumière les choix du chercheur qui mènent vers la méthodologie employée dans cette étude. À partir de la question de recherche et les objectifs, deux modèles théoriques du soutien social ont été présentés. En référence à ces deux modèles, celui de Cohen, Underwood et Gottlieb (2000) servira de modèle principal dans la méthodologie afin d'obtenir les informations nécessaires à l'analyse du soutien offert aux EMS. Considérant que ce modèle mène vers une compréhension détaillée du concept multidimensionnel du soutien social, qu'il synthétise plusieurs études empiriques et qu'il est toujours d'actualité, il servira de matrice pour explorer davantage le sujet de recherche.

CHAPITRE 3

DEVIS MÉTHODOLOGIQUE

3.1 Orientation épistémologique

La présentation de la problématique permet de comprendre l'intention principale de la recherche qui est, dans ce cas, la production de savoir à partir d'un raisonnement inductif (Gaudreault, 2011). Afin d'approfondir le phénomène entourant l'entraîneur en milieu scolaire, les données émergeront de la réalité des répondants. En tentant de décrire et de comprendre leur problématique, c'est-à-dire le vécu du participant, la démarche de recherche est de type qualitatif/interprétatif. En effet, « la recherche qui s'inscrit dans le courant interprétatif est ainsi animée du désir de mieux comprendre le sens qu'une personne donne à son expérience » (Savoie-Zajc, 2011, p. 124). En prenant compte des caractéristiques selon quatre dimensions dont la vision de la réalité, la nature du savoir, la finalité de la recherche et la place du chercheur, il en résulte que l'épistémologie dominante de la recherche est bien interprétative. Tout d'abord, un phénomène est étudié à partir de la réalité d'acteurs sociaux qui sont les EMS et les RSS. Ensuite, les connaissances obtenues à partir des résultats sont adaptées selon d'autres contextes. Puis, le vécu des participants donne au chercheur un accès privilégié aux savoirs d'expériences. Finalement, le chercheur se positionne de façon subjective dans l'interprétation des résultats tout en gardant une objectivité face aux données obtenues.

En prenant en compte le fait qu'il existe peu de recherche francophone concernant les EMS (Cloes *et al.*, 2009), la recherche qualitative/interprétative a un caractère exploratoire

puisque'elle vise à combler un vide de nature empirique, c'est-à-dire que les données de recherche proviennent de l'expérience concrète de sujets (Gaudreault, 2011). L'emphase est mise sur la réalité significative provenant de l'explication des événements selon les perceptions et les expériences des individus (Mayer & Saint-Jacques, 2000).

Deux éléments doivent être observés pour établir l'approche à prioriser lors d'une recherche : les méthodes et les instruments employés pour recueillir les données et l'ensemble du processus (Paillé & Mucchielli, 2008). En voulant décrire les mesures de soutien dont bénéficient les entraîneurs en milieu scolaire, par l'entremise d'entrevues semi-dirigées, la recherche s'inscrit bien dans le paradigme qualitatif/interprétatif. Les propos tenus lors d'entrevue ne sont pas sujets à des mises en situation artificielles, ils sont véritables et représentent la réalité vécue par les participants. L'analyse extrait le sens de ces propos sans expérimentation. En tenant compte du contexte et de l'interprétation du vécu, l'objectif est d'explorer la perception des RSS et des EMS face à la dynamique présente entre l'EMS et les formes de soutien offertes par le milieu scolaire.

3.2 Type de recherche

En ayant comme enjeu la production de savoir (Van der Maren, 1996), l'étude tend vers une perspective nomothétique. Plus précisément, la recherche est de type descriptif/comparatif.

Lors d'une étude descriptive, les objectifs et les intentions de l'étude cherchent à approfondir un phénomène par la précision des mécanismes et des acteurs (Deslauriers &

Kérisit, 2001). La recherche descriptive a pour but de découvrir et d'identifier les caractéristiques afin de tracer un certain portrait de la situation. Dans la même optique, cette recherche tente de décrire et de comprendre les mesures de soutien que le milieu scolaire apporte aux EMS à partir de l'interprétation de leur réalité.

Les informations sont recueillies à partir de deux sources de participants qui sont l'EMS et les RSS. Deux contextes sont explorés en parallèle ce qui implique une comparaison des données. En portant un regard sur diverses conceptions d'un phénomène par la comparaison, cela permet d'augmenter la fiabilité des résultats. La combinaison de la perspective des EMS et des RSS éclaire davantage la réalité vécue dans le milieu scolaire. L'EMS étant davantage impliqué dans la pratique et les RSS représentant plutôt l'administration scolaire, cela favorise l'émergence de la réalité construite par le sens que les participants donnent au moment de la collecte de données.

3.3 Source de données

En appartenant au paradigme interprétatif, l'étude opte pour des participants ayant une expertise particulière en lien avec l'objet d'étude (Gaudreault, 2011). Des critères sont établis en fonction des objectifs de la recherche ce qui caractérise l'échantillonnage comme étant de type intentionnel. La collecte de données est effectuée à partir d'une méthode utilisée en recherche qualitative : l'entrevue semi-dirigée. Par ailleurs, l'entrevue est la méthode la plus fréquemment utilisée en sport et en science de l'activité physique lors d'une collecte de données qualitative (Smith & Sparkes, 2016). Les résultats proviennent de deux types d'individus soit les RSS et les EMS afin d'explorer diverses perspectives de l'expérience de

l'entraîneur. Ils pourront, par l'entremise de l'entrevue semi-dirigée, répondre à des questions ouvertes à propos de différents thèmes (Smith & Sparkes, 2016).

À partir de la question de recherche, un plan d'échantillonnage (voir figure 3) a été établi en fonction de données issues du RSEQ (RSEQ-Saguenay-Lac-Saint-Jean, 2015).

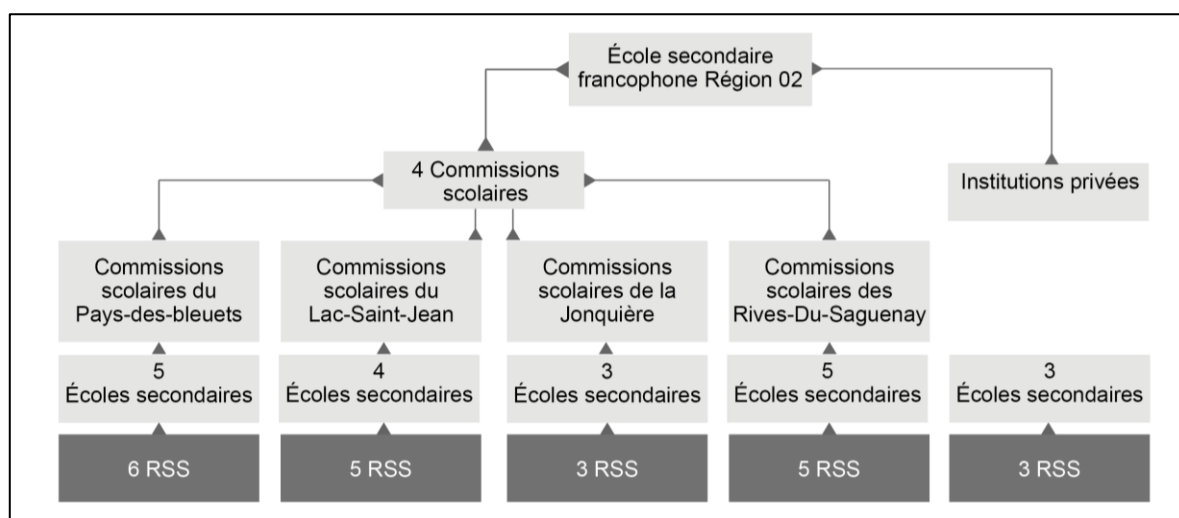


Figure 3 - Plan d'échantillonnage

Les RSS sont sélectionnés à partir de critères spécifiques. Les participants doivent travailler au sein d'un établissement francophone de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Ils proviennent donc des commissions scolaires du Pays-des-Bleuets, du Lac-Saint-Jean, de La Jonquière, des Rives-du-Saguenay et des institutions privées. Les données obtenues à partir de l'entrevue avec les individus servent à avoir une meilleure vue d'ensemble de l'expérience des EMS. En ayant comme source l'entrevue semi-dirigée avec les RSS, il est possible d'identifier les entraîneurs correspondants aux critères de la recherche. En effet, les RSS sont amenés à suggérer des individus qui travaillent comme entraîneur dans leur milieu scolaire. Les informations des EMS sont donc obtenues à partir de relations et d'indications provenant des RSS.

L'échantillon non probabiliste obtenue par la sélection d'individus ne permet pas à la recherche de représenter la population. La généralisabilité des résultats de recherche est donc moins sûre que l'échantillon de type probabiliste. Cependant, les conditions nécessaires à la généralisation ne sont pas prises en compte pour cette étude, car le but de la recherche est de décrire les formes de soutien dont bénéficient les EMS dans le secteur du Saguenay-Lac-Saint-Jean. En effet, la problématique de la recherche cible des caractéristiques spécifiques pour le choix de l'échantillon.

3.3.1 La sélection de participants

La sélection des participants est appuyée par des caractéristiques communes présentes chez les RSS et les EMS. Ce choix est effectué en fonction de critères théoriques, c'est-à-dire qu'ils sont déterminés consciemment et volontairement par le chercheur (Savoie-Zajc, 2011).

3.3.1.1 Les critères de sélection des responsables des sports scolaires (RSS)

Les RSS proviennent de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, travaillent au sein d'un établissement scolaire de niveau secondaire et ils ont la responsabilité du sport scolaire et des entraîneurs. Le nombre de RSS participants à l'étude se situe à six (6), mais la taille de l'échantillon dépend de l'évolution de la recherche et des informations nécessaires pour obtenir une saturation des données (Deslauriers, 1991). Les données interprétées proviennent de divers établissements scolaires ce qui implique des réalités et des expériences différentes.

3.3.1.2 Les critères de sélection des entraîneurs en milieu scolaire (EMS)

Pour leur part, les EMS agissent dans un établissement scolaire du Saguenay-Lac-Saint-Jean et sont engagés par le milieu scolaire pour entraîner des élèves-athlètes. Le niveau de compétition des élèves-athlètes, le nombre d'années d'expérience ainsi que le sport entraîné n'ont aucune influence sur la sélection des participants. L'entraîneur doit encadrer des élèves-athlètes pratiquant un sport étudiant parascolaire. Le nombre de participants varie au cours de la recherche afin d'atteindre le moment où les données recueillies « n'ajouteront plus rien à la compréhension du phénomène et que les catégories d'analyse ne sont plus enrichies par l'apport de données supplémentaire » (Savoie-Zajc, 2011, p. 129). Le nombre prévu à cet effet se situe à douze (12) entraîneurs. Dans le but de diversifier les données, les EMS proviennent de différents établissements scolaires. Les entraîneurs du programme sport-études, pour leur part, sont exclus de l'étude en raison de leur niveau de compétition plus élevée dans le milieu scolaire, des spécificités du programme géré par le MELS et des exigences demandées.

3.3.2 Le recrutement des participants

Les participants qui respectent les critères de sélection sont recrutés par différentes méthodes. Les RSS sont tout d'abord contactés par courriel. Ce courriel explique la recherche et les critères de sélection. Ce procédé permet de recruter vingt (20) participants potentiels. Au total, six (6) entrevues avec les RSS permettent la saturation des données. Par la suite, les EMS sont recrutés par le biais des RSS. Ces derniers peuvent suggérer des EMS qui correspondent aux critères de l'étude. Le nombre d'EMS que ce procédé engendre est variable puisque l'établissement scolaire peut avoir plusieurs entraîneurs. Afin d'avoir le

meilleur portait de la situation dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, les RSS et les EMS proviennent d'établissements scolaires variés et touchent différentes disciplines.

3.3.3 L'échantillon

Avant d'entamer les entrevues, l'approbation des établissements scolaires a été obtenue ainsi que deux pré-entrevues ont été effectuées pour ajuster le canevas d'entrevue. Chacun des participants a reçu un formulaire de consentement qui a été dûment signé par ceux-ci ainsi que par le chercheur responsable du projet de recherche (voir annexe 1). Afin de garder l'anonymat, un pseudonyme et un code ont été attribués à chacun des participants. Le tableau 5 ci-dessous présente les participants avec leur pseudonyme, les codes attribués aléatoirement ainsi que les disciplines entraînées.

Tableau 5 - Échantillon			
Pseudonyme	Fonction	Code	Discipline
Aline	RSS	R1	-
Bruno	RSS	R2	-
Charles	RSS	R3	-
Jocelyne	RSS	R4	-
Lucien	RSS	R5	-
Marjolaine	RSS	R6	-
Angéline	EMS	E1	Volleyball
Benoît	EMS	E2	Badminton
Bertrand	EMS	E3	Volleyball
Diane	EMS	E4	Haltérophilie
Fernand	EMS	E5	Football
Flavien	EMS	E6	Hockey
Ghyslaine	EMS	E7	Basketball
Léona	EMS	E8	Badminton
Maurice	EMS	E9	Volleyball
Paul	EMS	E10	Cheerleading
Pierre	EMS	E11	Haltérophilie
Réjean	EMS	E12	Badminton
Roland	EMS	E13	Basketball
Thelma	EMS	E14	Athlétisme

Les données issues du corpus ont été saturées à la suite de 20 entrevues semi-dirigées, dont six avec des RSS et 14 avec des EMS. Les résultats présentés dans le prochain chapitre sont issus des propos tenus lors des entrevues avec les RSS et les EMS et permettent de conserver la confidentialité.

3.4 Collecte de données

Cette recherche a pour but de décrire et de comprendre les formes de soutien qu'obtiennent les entraîneurs dans le contexte du milieu scolaire. Le phénomène social à l'étude, ne pouvant être mesuré, suit une logique descriptive/comparative. Plusieurs techniques peuvent être utilisées pour obtenir des informations à partir d'un savoir d'expertise. En prenant en compte des objectifs de la recherche, il est pertinent que la

méthode de collecte de données se fonde sur l'entrevue. La représentation des entraîneurs et des RSS face à l'expérience de l'entraîneur en milieu scolaire demande un approfondissement de leurs pensées et de leurs idées qui peut être favorisé par une interaction avec le chercheur. Savoie-Zajc (2009, p. 339) définit l'entrevue comme étant « une interaction verbale entre des personnes qui s'engagent volontairement dans pareille relation afin de partager un savoir d'expertise, et ce, pour mieux dégager conjointement une compréhension d'un phénomène d'intérêt pour les personnes en présence ». Cette technique permet d'explorer une notion grâce aux apprentissages émergeant de la coconstruction d'un sens entre le chercheur et le participant. Le but de l'entrevue est de connaître la perception d'une personne, de l'amener à investiguer ses pensées, ses sentiments, ses idées qui ne pourraient pas être observés directement (Deslauriers, 1991).

L'entrevue peut être caractérisée selon le degré de contrôle que le chercheur exerce, la préparation, le but de la recherche et le nombre de participants (Savoie-Zajc, 2009). Un contact étroit et une relation de qualité permettent au chercheur de comprendre le sens que les EMS et les RSS donnent à l'expérience en milieu scolaire. L'entrevue dirigée consiste à soulever des points à l'aide de questions préalablement établies qui s'avère moins générales que lors d'une l'entrevue non dirigée. Elle permet d'assurer une plus grande constance entre chacune des rencontres puisque des thèmes et des questions spécifiques sont abordés. Ce procédé laisse place à une certaine liberté au chercheur et au répondant puisque la conversation peut s'engager et se construire sur des points qui n'étaient pas prévus (Gaudreault, 2011).

« L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé » (Savoie-Zajc, 2009, p. 340).

La recherche recourt donc à l'entrevue individuelle semi-dirigée d'une durée d'environ soixante (60) minutes qui sert à explorer, décrire et interpréter les points de vue des participants de façon isolée. Pour faciliter l'analyse des données, un enregistrement audio des entrevues est effectué. L'entrevue semi-dirigée a été privilégiée à d'autres modes de collecte de données en raison de l'interaction possible entre le chercheur et le participant, de sa fonction émancipatrice qui stimule les prises de conscience et de l'uniformité possible entre les différentes entrevues grâce à une structure générale préétablie.

Il est important d'être conscient que l'entrevue semi-dirigée comporte toutefois des limites. Le cadre plus restreint que propose ce type d'entrevue par la formulation de questions prédéterminées diminue le degré de liberté du participant (Mayer & Saint-Jacques, 2000). Les EMS et les RSS ont une certaine marge de manœuvre en ayant la possibilité d'exprimer ce qu'ils pensent, mais la profondeur des réponses en est réduite. Cependant, en ayant comme objet d'étude les mesures de soutien octroyées par le milieu scolaire, la recherche vise à circonscrire les perceptions des participants, leurs comportements, leurs attitudes plutôt que d'étudier en profondeur leurs pratiques.

De plus, la relation établie entre le chercheur et les participants peut avoir une influence sur la qualité des échanges. Des considérations d'ordre relationnel doivent être prises en compte comme la création d'une relation de confiance et d'un climat harmonieux doit exister afin d'engager un véritable dialogue (Savoie-Zajc, 2011). Les participants doivent sentir qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses afin d'éviter de biaiser les réponses par un désir de rendre service au chercheur ou de répondre en fonction de l'opinion des autres (Savoie-Zajc, 2009).

3.4.1 Les instruments de collecte de données

En tenant compte du thème général de la recherche et des objectifs à atteindre, deux instruments s'adressant uniquement au chercheur seront utilisés pour assurer un bon déroulement lors de la collecte de données. Le premier instrument qui est le protocole d'entrevue renseigne le chercheur sur la démarche à suivre. Le second instrument, le canevas d'entrevue, est plutôt un plan présentant les thèmes et les questions à aborder lors de l'entrevue.

3.4.1.1 Le protocole d'entrevue semi-dirigée

Le protocole d'entrevue semi-dirigée précise les éléments importants à respecter afin d'avoir un bon déroulement lors de la séance d'entrevue. Il sert à orienter le chercheur en indiquant des informations à communiquer aux participants et il donne des indications quant aux attitudes et aux comportements à adopter (Gaudreault, 2011). La marche à suivre permet de commencer et de conclure l'entrevue avec un accompagnement adéquat. Des notes

concernant la déontologie et les étapes à respecter sont également incluses pour accompagner le chercheur à travers les tâches à effectuer (voir annexe 2).

3.4.1.2 *Le canevas d'entrevue semi-dirigée*

Le canevas d'entrevue semi-dirigée contient les principales questions servant de points de repère au chercheur. Afin de réaliser les entrevues semi-dirigées selon deux types de participants, soit les RSS et les EMS, deux canevas distincts ont été construits (voir annexes 3 et 4). Les deux canevas sont similaires, la distinction se situe surtout au niveau de la formulation des questions afin de l'adapter aux participants.

Dans le cadre d'une entrevue semi-dirigée, le chercheur peut investiguer davantage en allant au-delà des questions prévues (Deslauriers, 1991). À cet égard, l'ordre des questions a parfois varié ou des questions ont été ajoutées en fonction du discours des participants ou pour apporter de la précision aux réponses. Toutefois, le chercheur s'est assuré d'obtenir les mêmes renseignements des personnes interrogées. Les thèmes abordés ainsi que les principales questions concernant les mesures de soutien dont bénéficient les EMS sont présentés dans le canevas d'entrevue (voir annexes 3 et 4).

3.4.1.3 *La validation*

Des pré-entrevues semi-dirigées sont effectuées avec deux personnes présentant des caractéristiques similaires aux futurs participants dans le but de valider les instruments de collecte de données. Le protocole ainsi que le guide d'entrevue sont soumis à une évaluation afin d'assurer une clarté et une cohérence quant aux thèmes abordés. La vérification de la

formulation des questions, leur capacité à produire le discours souhaité et la durée de l'entrevue sont des éléments observés (Gaudreault, 2011). La validation des instruments permet de commencer les entrevues en diminuant les risques de rencontrer des facteurs pouvant nuire au bon fonctionnement de la collecte de données.

3.5 Traitements des données

3.5.1 La transcription

Un raisonnement inductif permettant de dégager le sens des données recueillies est possible grâce à un corpus qui est créé à la suite des enregistrements des entrevues semi-dirigées. Dans cette recherche qualitative, l'accès à ce corpus est possible suite à la transcription intégrale des propos émis par les participants (voir annexe 5). Cette transcription, communément appelée verbatim, favorise l'analyse puisque cette procédure permet de transformer les propos tenus en entrevue de façon orale en un ensemble de données écrites (Gaudreault, 2011).

3.5.2 L'analyse des données

Comme l'indique Deslauriers (1991, p. 79), « l'analyse vise à découvrir la logique sous-jacente à la praxis de la personne et de la collectivité, à comprendre la structure des influences et à en tirer une interprétation cohérente ». En établissant des liens entre les éléments mentionnés lors des entrevues semi-dirigées, le chercheur peut saisir le sens des propos et les interpréter pour mieux comprendre le phénomène à l'étude.

En ayant pour but d'augmenter les connaissances au niveau de la vie sociale (Sabourin, 2009) et de faire des liens à travers les faits accumulés (Deslauriers, 1991), la

recherche entre dans un processus employant l'analyse du contenu. Ce type d'analyse «présuppose que les énoncés d'un discours sont des unités complètes en elles-mêmes sur lesquelles des opérations peuvent porter» (Van der Maren, 1996, p. 417). Plus spécifiquement, le traitement des propos illustrés lors de l'entrevue suit une démarche d'analyse de contenu thématique. Le contenu qui émerge de la pensée des participants obtenu suite aux entrevues semi-dirigées peut être organisé sous différents thèmes. Les propos des participants concernant ces thèmes sont par la suite mis en relation afin de mettre en lumière les éléments parallèles et contradictoires.

La première étape de l'analyse thématique est la codification. Elle est plutôt descriptive et elle a pour but de classer les données et d'en faire ressortir les noyaux de sens en découpant les éléments d'informations (Deslauriers, 1991). Les segments produits peuvent être classés selon des thèmes qui sont déterminés par l'orientation de la recherche et les choix du chercheur. Gaudreault (2011) propose de faire l'analyse thématique selon trois angles. En premier lieu, le verbatim est analysé de façon verticale. Ce procédé consiste à découper les affirmations en multiples segments délimités par les idées et d'inscrire un ou des thèmes généraux qui correspondent à l'unité de sens pour chacun des verbatims. En second lieu, l'analyse transversale consiste à prendre tous les thèmes qui sont ressortis de la première analyse, de réunir les segments présentant les idées semblables sous forme de citations en indiquant les informations reliées à celui-ci (contexte nécessaire pour contextualiser les segments) et de faire les modifications pour classer adéquatement toutes les données nécessaires. En troisième lieu, une grille d'analyse est créée à partir des thèmes et des sous-thèmes relevés. Cette grille permet de condenser les données qualitatives

obtenues à la suite des deux analyses précédentes et de les organiser logiquement et hiérarchiquement en thèmes, sous-thèmes et même sous-sous-thèmes. Tout au long du processus d'analyse, la thématisation se modifie puisque certains thèmes disparaissent, se fusionnent, se regroupent, se subdivisent, etc. (Paillé & Mucchielli, 2008).

Au total, les propos de 20 entrevues semi-dirigées dont 6 avec les RSS et 14 avec les EMS ont été catégorisés selon des thèmes et des sous-thèmes (voir figure 4).

La seconde étape de l'analyse thématique consiste à faire l'examen des données. En observant les informations obtenues suite à la codification du matériel, il est possible d'établir des relations entre les points de vue qui ont servi à la production des données et des thèmes (Van der Maren, 1996). Cette analyse permet de voir si, par exemple, les thèmes ont tous été abordés, si toutes les questions ont été répondues par tous les participants, si toutes les réponses possibles ont été divulguées, etc.

Thèmes	Sous-thèmes
Le soutien informatif	Le recrutement des EMS Le profil de compétences L'accueil Les informations pour faire le travail La gestion du sport et des tâches administratives
L'intégration social	L'intégration des EMS dans le milieu scolaire La coopération entre les EMS La coopération avec le personnel de l'école
Le soutien émotionnel	La relation entre les EMS L'ouverture face à la discussion La conciliation du travail et de la vie personnelle
Le soutien tangible	Le matériel La rémunération Le soutien du superviseur
Le soutien de valorisation	La rétroaction sur la performance Le perfectionnement et la formation La rétroaction sur la performance La manifestation et les formes de reconnaissances

Figure 4 - Thèmes et sous-thèmes résultant de l'analyse thématique

La troisième étape a pour but de produire des résultats issus du discours des participants. En ayant pour objectif de décrire un phénomène, les données obtenues sont comparées et interprétées afin de faire ressortir le portrait général de la perception des participants. Ce procédé permet de partager les résultats afin d'élargir le champ des connaissances (Deslauriers, 1991).

3.6 Stratégies de validation

En privilégiant le sens donné à l'expérience des EMS et des RSS, des critères doivent être respectés afin d'assurer la rigueur de la recherche. En ce sens, deux stratégies sont utilisées par le chercheur : la triangulation des sources ainsi que la description riche du contexte de l'étude (Savoie-Zajc, 2009).

3.6.1 La triangulation des sources

Dans le but de compenser les limites des instruments de mesure en superposant et en combinant plusieurs perspectives, l'étude utilise une stratégie dite de triangulation (Savoie-Zajc, 2011). Cette méthode favorise l'émergence de la réalité construite à partir du sens vécu par les participants. Les données recueillies font ressortir des perspectives diverses puisque les groupes interrogés diffèrent par leurs caractéristiques (Gaudreault, 2011). Les deux types de sources de données représentent en effet deux sources différentes : puisque l'un, l'EMS agit directement sur le terrain et bénéficie des mesures de soutien, tandis que l'autre, le RSS, a un lien plus étroit avec les administrateurs scolaires et joue un rôle plutôt actif concernant les mesures de soutien octroyées par le milieu scolaire. Cette triangulation des sources permet d'augmenter la fiabilité de la recherche, c'est-à-dire d'obtenir des résultats dignes de confiance (Gaudreault, 2011) et permet d'apporter une crédibilité aux résultats puisque « le sens attribué au phénomène est plausible et corroboré par diverses instances » (Savoie-Zajc, 2011, p. 141)

3.6.2 La transférabilité

Dans le but d'assurer la transférabilité des résultats, des informations concernant les caractéristiques de l'échantillon sont recueillies pour décrire les contextes du déroulement de la recherche. En intervenant dans un environnement spécifique, le chercheur doit fournir le plus d'informations contextuelles pour aider les futurs lecteurs à comprendre la dynamique de la situation (Savoie-Zajc, 2009). Une fiche d'identification est préalablement remplie avant l'entrevue pour obtenir les caractéristiques des participants, celles de leur environnement de vie et celles de leur travail spécifique. Ce critère de rigueur permet aux chercheurs potentiels qui aimeraient poursuivre dans le même sens que cette étude de s'interroger sur le contexte et les caractéristiques des participants.

3.7 Considérations éthiques

Le chercheur a la responsabilité d'appliquer des normes d'éthique tout au long de l'étude (Deslauriers, 1991). Un ensemble de règles établi par l'énoncé de politique des trois Conseils (Éthique de la recherche avec des êtres humains) est respecté lors de la recherche. Trois principes dirigent l'éthique tout au long du processus de recherche soit le respect des personnes, la préoccupation pour le bien-être et la justice. En ce sens, le chercheur est certifié par le groupe en éthique de la recherche et l'étude est approuvée par le Comité d'éthique de la recherche (voir annexe 5).

Toutes les précautions nécessaires sont utilisées pour respecter la vie privée, la confidentialité, la justice, l'équité, etc. Concrètement, tous les participants doivent donner un consentement libre, éclairé et continu de façon écrite à la suite de la présentation des objectifs

poursuivis par la recherche. Les participants sont libres de se retirer à tout moment. Plusieurs précautions sont utilisées pour respecter la déontologie comme l'utilisation d'un système de codification pour l'identification des participants, la présentation des critères d'inclusion ou d'exclusion des participants, la conservation des documents dans un seul ordinateur sécurisé et éventuellement la destruction des données. De plus, une déclaration d'honneur garantissant le respect de la confidentialité est signée par toutes les personnes responsables du projet.

Ce chapitre visait à clarifier la méthodologie employée pour procéder à la collecte de données et son analyse afin de répondre à la question de recherche. Maintenant que les procédures et les stratégies de validation sont présentées, la prochaine section du mémoire est consacrée à illustrer les résultats pertinents aux objectifs poursuivis.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le premier chapitre a permis de circonscrire la question de recherche. Le second chapitre a présenté les concepts et les modèles théoriques en lien avec la problématique. Le troisième chapitre a décrit les procédures pour la collecte d'information et son analyse.

Pour sa part, le quatrième chapitre est consacré à la présentation des résultats selon les trois objectifs de recherche présentés lors du premier chapitre :

- 1) Recueillir les perceptions des responsables des sports et des entraîneurs en milieu scolaire à propos du soutien offert aux entraîneurs.
- 2) Dégager les convergences et, s'il y a lieu, les divergences entre le point de vue des responsables des sports scolaires et celui des entraîneurs concernant le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire.
- 3) Dégager les points forts et les éléments à améliorer selon l'expérience des entraîneurs travaillant dans le contexte du milieu scolaire.

4.1 Le profil des participants

Afin de bien comprendre le contexte de la recherche et de transmettre le meilleur portrait des participants qui ont contribué à l'étude, les informations concernant le profil des RSS et des EMS sont présentées.

4.1.1 Le profil des RSS

Chez les RSS, on retrouve trois hommes (50 %, $n=3$) et trois femmes (50 %, $n=3$), âgés entre 29 à 41 ans. La moyenne est de 34 ans et la médiane de 32 ans. Ils détiennent entre quatre et huit ans d'expérience comme RSS dans l'école et la moyenne est de 5,8 années (voir tableau 6). Leurs tâches varient d'un établissement scolaire à l'autre puisqu'en plus d'avoir la fonction de RSS, ils peuvent détenir le titre de technicien en loisir, sport et culture (66,7 %, $n=4$) ou d'enseignant en ÉPS (33,3 %, $n=2$). L'encadrement du sport pour tous les RSS est seulement une portion de leur tâche, c'est-à-dire qu'ils ont la responsabilité également de la vie étudiante (activité culturelle, art, gouvernement étudiant, etc.) ou une tâche en enseignement.

Tableau 6 - Profil des RSS					
	Sexe	Âge	Fonction	Expérience (Années)	Nombre d'EMS à sa charge
R1	Femme	32	Technicien en loisir	8	7
R2	Homme	41	Enseignant en ÉPS	6	11
R3	Homme	29	Technicien en ÉPS	5	8
R4	Femme	32	Technicien en loisir	4	30
R5	Homme	31	Enseignant en ÉPS	4	12
R6	Femme	38	Technicien en loisir	8	22

Les sports scolaires offerts diffèrent d'un établissement à un autre selon la clientèle et certains sont en partenariat avec un club civil. Les RSS offrent une variété de sport comme le présente le tableau 7.

Tableau 7 - Répartition des sports offerts

Sport	Fréquence (n)	Pourcentage /38 mentions
Athlétisme	2	5,3
Badminton	4	10,5
Basketball	5	13,2
Cheerleading	6	15,8
Cross-country	5	13,2
Football	4	10,5
Hockey	3	7,9
Volleyball	6	15,8
Soccer	3	7,9

Le nombre d'EMS sous la charge du RSS varie entre 7 et 30, la moyenne se situant à 15 EMS. Quatre RSS sur six (66,7 %, $n=4$) affirment que la moyenne d'expérience des EMS se situe entre zéro et trois ans et cinq RSS (83,3 %, $n=5$) ont des EMS avec plus de cinq ans d'expérience. Selon les RSS, il existe différents statuts lorsque les individus débutent comme EMS. Deux statuts prédominent chez les EMS ; les étudiants du Cégep ou de l'Université ainsi que les enseignants.

Tableau 8 - Statut des EMS

Statut	Fréquence (n)	Pourcentage /69 mentions
Étudiant du Cégep ou de l'Université	28	40,6
Enseignant dans un champ autre que l'ÉPS	14	20,3
Enseignant en ÉPS	9	13,0
Suppléant	8	11,6
Communauté externe (parents, travailleurs, etc.)	8	11,6
Élève de l'école	2	2,9

4.1.2 Le profil des EMS

L'échantillon comporte 14 participants, âgés entre 20 à 40 ans. La moyenne d'âge est de 27 ans. On retrouve 5 femmes (38 %, $n=5$) et 9 hommes (64 %, $n=9$). Tous les EMS sont

des entraîneurs-chefs et un EMS détient également la fonction de coordonnateur de discipline.

La formation lors de leur début comme entraîneur repose principalement sur leur expérience dans le sport même (57,1 %, $n=8$) et leur formation en ÉPS (35,7 %, $n=5$).

Les EMS entraînent divers sports pour un total de sept disciplines différentes. Les EMS sont majoritairement des suppléants (28,6 %, $n=4$) et des étudiants du Cégep ou de l'Université (28,6 %, $n=4$).

Tableau 9 - Profil des EMS					
	Sport	Antécédent sportif	Expérience (années)	Statut	Formation
E1	Volleyball	Ancien athlète	4	Suppléant	Expérience
E2	Badminton	Ancien athlète	3	Suppléant	ÉPS
E3	Volleyball	Ancien athlète	3	Suppléant	Expérience
E4	Haltérophilie	Ancien athlète	18	Communauté externe	Expérience
E5	Football	Ancien athlète	4	Suppléant	Expérience
E6	Hockey	Ancien athlète	2	Communauté externe	Expérience
E7	Basketball	Ancien athlète	7	Suppléant	ÉPS
E8	Badminton	Ancien athlète	5	Étudiant universitaire	Expérience
E9	Volleyball	Ancien athlète	4	Étudiant universitaire	Expérience
E10	Cheerleading	Ancien athlète	4	Étudiant universitaire	ÉPS
E11	Haltérophilie	Ancien athlète	3	Communauté externe	Expérience
E12	Badminton	Ancien athlète d'un autre sport	2	Étudiant universitaire	PNCE
E13	Basketball	Ancien athlète d'un autre sport	7	Suppléant	ÉPS
E14	Athlétisme	Aucune expérience	6	Suppléant	ÉPS

Les années d'expérience comme entraîneur dans le sport scolaire, toutes écoles confondues, varient entre 2 à 18 ans avec une moyenne de 7 ans et une médiane de 4 ans. Les EMS sont présents dans la même école depuis 1 à 12 ans et la moyenne se situe à 4 ans. Ils ont à leur charge entre 7 à 80 élèves-athlètes avec une moyenne de 20 élèves-athlètes par entraîneur.

4.2 Perception du soutien informatif

Le soutien informatif fait référence aux informations transmises aux EMS pour les guider dans l'accomplissement de leur travail. Cette section définit le contexte dans lequel l'EMS est plongé. Il décrit la perception des RSS et des EMS face à la diffusion des informations pour effectuer le travail comme les méthodes de recrutement, le profil de compétence demandé, l'accueil reçu et les informations transmises pour faire le travail.

4.2.1 La perception des RSS concernant le soutien informatif

Tableau 10 - Perception des RSS du soutien informatif offert aux EMS	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 6 RSS
Le recrutement des EMS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le recrutement des EMS se fait par les RSS (100 %, $n=6$) ❖ Le recrutement des EMS est fait par les RSS à partir de leurs relations interpersonnelles (100 %, $n=6$) ❖ Il est difficile de trouver des EMS (83,3 %, $n=5$)
Le profil de compétences	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les exigences sont faibles, mais ne peuvent être plus élevées puisqu'il manque d'EMS (83,3 %, $n=5$) ❖ Description des exigences : <ul style="list-style-type: none"> Antécédents judiciaires (100 %, $n=6$) Âge de la majorité (50 %, $n=3$) Connaissance dans le sport (50 %, $n=3$)
L'accueil	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Il existe deux types d'accueil : <ul style="list-style-type: none"> Formelle (50 %, $n=3$) Informelle (50 %, $n=3$) ❖ L'encadrement et l'accueil peuvent être améliorés (83,3 %, $n=5$)

Tableau 10 - Perception des RSS du soutien informatique offert aux EMS

L'accueil (suite)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La description du programme d'accueil : Rencontre individuelle pour discuter de l'échelle salariale et l'attribution des vêtements (100 %, $n=6$) Remise de documents (calendriers des tournois, échelle salariale, liste des joueurs, règlements spécifiques au sport, rapport d'accident, fonctionnement de l'école, etc.) (50 %, $n=3$) Visite de l'établissement, du gymnase, des vestiaires et du matériel (50 %, $n=3$) Rencontre avec les autres entraîneurs de la même discipline (50 %, $n=3$)
Les informations pour faire le travail	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les informations sont transmises par une rencontre individuelle (100 %, $n=6$) et par la remise de documents (66,7 %, $n=4$) ❖ La philosophie du sport scolaire est le développement du jeune grâce au plaisir et à la participation (83,3 %, $n=5$) ❖ Les EMS connaissent les notions de santé et de sécurité par leur formation et leur expérience : Procédures en cas d'urgence déjà acquises suivant une logique (83,3 %, $n=5$) Rapport d'accident à remplir (50 %, $n=3$) ❖ Les principales tâches sont : entraîner lors des tournois (83,3 %, $n=5$), entraîner avec plaisir et passion (66,7 %, $n=4$), développer les compétences des jeunes (66,7 %, $n=4$) et planifier les pratiques (50 %, $n=3$) ❖ L'EMS est le spécialiste du sport et prend les décisions concernant l'équipe. Le RSS vient conseiller, aider et encadrer les décisions (66,7 %, $n=4$) ❖ Les heures de travail sont limitées aux pratiques et aux tournois (66,7 %, $n=4$) ❖ La préparation et la planification ajoutent du temps de travail (50 %, $n=3$) ❖ Il est impossible de payer toutes les heures investies par l'EMS (50 %, $n=3$) ❖ Pour faciliter la gestion du sport et diminuer les frais, un assistant-entraîneur est présent (33,3 %, $n=2$)
La gestion du sport et des tâches administratives	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les informations pour les tournois sont transmises par les RSS (100 %, $n=6$) ❖ Il y a une bonne mobilisation du RSS, des ÉPS et des EMS pour le recrutement (66,7 %, $n=4$) ❖ La communication entre l'EMS et les parents est pratiquement nulle, mais elle est au choix selon l'EMS. (66,7 %, $n=4$) ❖ Les informations sont remises tardivement (66,7 %, $n=4$) ❖ Le financement et le transport sont pris en charge par les RSS (50 %, $n=3$) ❖ L'EMS doit apporter sa contribution bénévolement s'il veut un financement supplémentaire pour son équipe (50 %, $n=3$) ❖ Les EMS divulguent l'information aux jeunes pour les tournois (50 %, $n=3$) ❖ Les parents communiquent avec le RSS qui fait la gestion des plaintes (33,3 %, $n=2$)

4.2.2 La perception des EMS concernant le soutien informatif

Tableau 11 - Perception des EMS du soutien informatif offert aux EMS	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 14 EMS
Le recrutement des EMS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le recrutement des EMS se fait par les RSS (57,1 %, $n=8$) ❖ Les EMS connaissaient déjà les RSS avant leur embauche (50 %, $n=7$)
Le profil de compétences	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Il n'y a pas d'exigences spécifiques demandées (100 %, $n=14$) ❖ Les EMS ne détiennent pas de certification d'entraîneur (50 %, $n=7$) ❖ La description des exigences : <ul style="list-style-type: none"> Antécédents judiciaires (100 %, $n=14$) Expérience comme athlète (50 %, $n=7$) Respect des règles d'éthique et encadrement des jeunes (21,4 %, $n=3$)
L'accueil	<ul style="list-style-type: none"> ❖ L'accueil répond au besoin des EMS (50 %, $n=7$) ❖ Il y a une rencontre individuelle avec le RSS pour discuter de l'échelle salariale et recevoir les vêtements (42,9 %, $n=6$) ❖ La présence d'une personne-ressource qui donne des conseils aide lors des débuts comme EMS (42,9 %, $n=6$) ❖ L'accueil peut être amélioré (28,6 %, $n=4$)
Les informations pour faire le travail	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les EMS font beaucoup d'heures supplémentaires (100 %, $n=14$) ❖ La philosophie du sport scolaire s'oriente vers le plaisir et la motivation des jeunes (92,9 %, $n=13$) ❖ Les EMS n'ont pas reçu d'instruction concrète lors de leur début (85,7 %, $n=12$) ❖ Les EMS n'ont pas reçu d'instruction claire et détaillée concernant la santé et la sécurité (85,7 %, $n=12$) ❖ Les RSS s'occupent de l'administration et viennent appuyer les démarches des EMS (85,7 %, $n=12$) ❖ Les visées du sport scolaire ne sont pas connues concrètement des EMS (64,3 %, $n=9$) ❖ Les règles de sécurité doivent être mieux décrites (64,3 %, $n=9$) ❖ Les principales tâches sont : <ul style="list-style-type: none"> Aider au niveau psychologique (soutien émotionnel, problème de drogue, intimidation, recherche d'identité, problème personnel, confiance en soi, etc.) (64,3 %, $n=9$) Encadrer de façon sécuritaire les jeunes lors des pratiques et des tournois (50 %, $n=7$) Motiver et encourager (50 %, $n=7$) ❖ L'absence d'instruction concrète donne de la liberté face aux tâches à accomplir (42,9 %, $n=6$) ❖ Le rôle et les tâches sont connus grâce à la signature d'un contrat et d'une rencontre avec le RSS (42,9 %, $n=6$) ❖ Les politiques du sport sont connues par la formation en enseignement (42,9 %, $n=6$)

Tableau 11 - Perception des EMS du soutien informatif offert aux EMS

Les informations pour faire le travail (suite)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le nombre d'heures de travail est calculé selon le temps des entraînements et des tournois (42,9 %, $n=6$) ❖ L'absence des politiques provoque des interrogations chez les EMS (35,7 %, $n=5$) ❖ Les EMS utilisent leur logique pour gérer le sport scolaire ce qui apporte des interrogations (35,7 %, $n=5$)
La gestion du sport et des tâches administratives	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le financement (85,7 %, $n=12$), le recrutement des jeunes (71,4 %, $n=10$) et le transport (85,7 %, $n=12$) sont pris en charge par les RSS. ❖ Le financement des équipes peut être amélioré (42,9 %, $n=6$) ❖ Les EMS rencontrent les parents en début d'année (35,7 %, $n=5$) ❖ Les EMS aimeraient rencontrer les parents de façon formelle (28,6 %, $n=4$) ❖ Les informations pour les tournois sont transmises par les RSS de façon claire (64,3 %, $n=9$)

4.3 Perception de l'intégration sociale

Établir un climat propice à des relations de travail est important pour assurer un travail constructif et coopératif. L'intégration sociale fait référence aux processus mis en place pour favoriser la motivation des individus et leur enthousiasme face aux tâches à accomplir au travail (St-Onge, Guerrero, Haines, & Brun, 2013). Ainsi, une intégration sociale saine permet d'augmenter l'attachement d'un employé à son organisation.

4.3.1 La perception des RSS concernant l'intégration sociale

Tableau 12 - Perception des RSS de l'intégration sociale des EMS

Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 6 RSS
L'intégration des EMS dans le milieu scolaire	<ul style="list-style-type: none"> ❖ L'intégration des EMS est faite de façon subite. Il y a peu d'EMS donc ils débutent généralement comme entraîneur-chef (100 %, $n=6$) ❖ L'intégration progressive est préférable en débutant assistant-entraîneur (66,7 %, $n=4$) ❖ L'aide d'une personne-ressource pour guider les EMS peut être bénéfique (50 %, $n=3$)
La coopération entre les EMS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La coopération entre les EMS de sports différents se limitant à l'organisation du plateau (66,7 %, $n=4$) ❖ Les EMS du même sport s'entraident et communiquent ensemble (50 %, $n=3$) ❖ Un coordonnateur de discipline aide la coopération (50 %, $n=3$) ❖ Il n'y a aucune coopération, stratégie propre à chacun (33,3 %, $n=2$)

Tableau 12 - Perception des RSS de l'intégration sociale des EMS

La coopération avec le personnel de l'école	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le cercle social des EMS est limité au RSS (66,7 %, $n=4$) ❖ Lorsqu'il y a une relation entre les EMS et le personnel de l'école, une forme de reconnaissance est présente (33,3 %, $n=2$)
--	---

4.3.2 La perception des EMS concernant l'intégration sociale

Tableau 13 - Perception des EMS de l'intégration sociale des EMS

Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 14 EMS
L'intégration des EMS dans le milieu scolaire	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les EMS débutent comme entraîneur-chef. L'intégration subite est vécue positivement (71,4 %, $n=10$) ❖ Commencer comme assistant-entraîneur présente plusieurs avantages (28,6 %, $n=4$)
La coopération entre les EMS	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les EMS du même sport ont une bonne coopération (64,3 %, $n=9$) ❖ Les échanges entre les EMS de sports différents se limitent à la distribution des plateaux et du matériel (64,3 %, $n=9$) ❖ La coopération et l'entraide doivent être augmentées (35,7 %, $n=5$)
La coopération avec le personnel de l'école	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les EMS ont une bonne collaboration de la part du personnel de l'école (35,7 %, $n=5$)

4.4 Perception du soutien émotionnel

De saines relations de travail améliorent sans équivoque les conditions de travail (St-Onge *et al.*, 2013). Le soutien émotionnel se définit comme étant la prise en charge d'un individu afin de lui apporter un confort et une sécurité face à des situations préoccupantes (Cutrona & Russell, 1990). Il permet notamment aux individus de se confier, de discuter de leurs préoccupations, d'exprimer leurs émotions et d'obtenir des rétroactions suite à leurs réflexions et actions. En travaillant en étroite collaboration, la relation entre les EMS et leurs collègues est primordiale pour maintenir un environnement sain. Le soutien émotionnel fait donc référence au soutien prodigué par l'organisation, c'est-à-dire le milieu scolaire, pour l'EMS afin de l'aider dans sa tâche.

4.4.1 La perception des RSS concernant le soutien émotionnel

Tableau 14 - Perception des RSS du soutien émotionnel offert aux EMS	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 6 RSS
La relation entre les EMS	❖ La relation entre tous les EMS est bonne et propice aux échanges (100 %, $n=6$)
L'ouverture face à la discussion	❖ Les RSS sont tous disponibles pour écouter, discuter et donner des conseils (100 %, $n=6$) ❖ Les RSS attendent que les EMS se présentent pour discuter (83,3 %, $n=5$) ❖ Les EMS gèrent leurs situations conflictuelles seuls sans demander conseil au RSS (33,3 %, $n=2$)
La conciliation du travail et de la vie personnelle	❖ Le poste d'entraîneur est un second emploi pour les EMS et les RSS en sont conscients (100 %, $n=6$) ❖ Les EMS sont supportés lors d'un retard ou d'une absence (83,3 %, $n=5$) ❖ L'horaire est ajusté selon les disponibilités des EMS (66,7 %, $n=4$)

4.4.2 La perception des EMS concernant le soutien émotionnel

Tableau 15 - Perception des EMS du soutien émotionnel offert aux EMS	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 14 EMS
La relation entre les EMS	❖ La relation entre les EMS est conviviale (57,1 %, $n=8$)
L'ouverture face à la discussion	❖ Les RSS sont ouverts aux discussions (35,7 %, $n=5$)
La conciliation du travail et de la vie personnelle	❖ Les RSS accommodent les EMS (42,9 %, $n=6$)

4.5 Perception du soutien tangible

Le soutien tangible réfère à l'aide apportée de façon matérielle, financière et aux outils offerts pour aider l'EMS dans sa tâche. Avoir accès à ces ressources est un élément indispensable pour augmenter le sentiment de soutien chez les EMS.

4.5.1 La perception des RSS concernant le soutien tangible

Tableau 16 - Perception des RSS du soutien tangible offert aux EMS

Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 6 RSS
Le matériel	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Le matériel diffère de celui utilisé en ÉPS (83,3 %, <i>n</i>=5) ❖ Le sport scolaire est bien équipé en matériel (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ L'équipement est désuet et pourrait être amélioré (50 %, <i>n</i>=3)
La rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Un montant est calculé en début d'année selon le nombre de tournois et de pratiques (salaire à la tâche) et il est versé en 2 ou 3 versements durant l'année (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ Le salaire n'est pas satisfaisant et les heures vont au-delà de celles prévues (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ Le budget est limité pour le sport scolaire (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ Les assistants-entraîneurs ne sont pas payés puisqu'ils gagnent de l'expérience et peuvent recevoir une formation (50 %, <i>n</i>=3) ❖ Quelques avantages sont offerts afin de pallier le salaire des EMS : augmentation du salaire selon l'ancienneté, des surveillances pour les suppléants, des formations d'entraîneur, etc. (50 %, <i>n</i>=3)
Le soutien du superviseur	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Des outils sont proposés aux EMS par les RSS (rencontre avec intervenants, système d'avertissement, suivi par courriel) (100 %, <i>n</i>=6) ❖ Les RSS sont des personnes-ressources pouvant aider la résolution de conflit (100 %, <i>n</i>=6) ❖ La planification des entraîneurs n'est pas exigée (83,3 %, <i>n</i>=5) ❖ Les RSS sont faciles à rejoindre en tout temps (83,3 %, <i>n</i>=5) ❖ La gestion de discipline et la résolution de conflit sont présentes dans la réalité des EMS (83,3 %, <i>n</i>=5) ❖ Les RSS encouragent à régler les problèmes à l'interne pour favoriser l'autonomie des EMS (83,3 %, <i>n</i>=5) ❖ Une planification adéquate est fortement suggérée (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ Les enseignants en ÉPS ou des entraîneurs avec beaucoup d'expérience peuvent apporter une aide pour la planification (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ Les situations conflictuelles ne sont pas toujours divulguées aux RSS ce qui engendre des problèmes (66,7 %, <i>n</i>=4) ❖ Les RSS sont attentifs à la qualité des entraînements et proposent leur aide au besoin (50 %, <i>n</i>=3) ❖ Plusieurs moyens sont entrepris pour aider à la gestion de conflits (rencontres individuelles, rencontre avec des intervenants de l'école) (50 %, <i>n</i>=3) ❖ Il y a des rencontres en dehors des heures de classe (50 %, <i>n</i>=3)

4.5.2 La perception des EMS concernant le soutien tangible

Tableau 17 - Perception des EMS du soutien tangible offert aux EMS	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 14 EMS
Le matériel	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Un endroit est attitré pour entreposer le matériel spécifique au sport scolaire (50 %, $n=7$) ❖ Les EMS sont satisfaits du matériel (28,6 %, $n=4$) ❖ Il y a des inconvénients avec le matériel : il se détériore rapidement puisqu'il est utilisé en ÉPS (28,6 %, $n=4$), il n'est pas le même que celui utilisé lors des tournois (21,4 %, $n=3$), il n'est pas accessible pour des pratiques supplémentaires (28,6 %, $n=4$), il est désuet et inadapté (14,3 %, $n=2$)
La rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les avantages comme le développement du sport (35,7 %, $n=5$) et se faire connaître dans l'établissement scolaire (64,3 %, $n=9$) viennent apporter une satisfaction concernant la rémunération ❖ La rémunération n'est pas satisfaisante (42,9 %, $n=6$) ❖ Une échelle salariale est appréciée des EMS (35,7 %, $n=5$) ❖ Beaucoup de travail et de gestion non rémunérés (28,6 %, $n=4$)
Le soutien du superviseur	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les EMS qui ont une formation dans le domaine sportif n'ont pas besoin d'aide pour la planification, mais les autres EMS aimeraient en recevoir (64,3 %, $n=9$) ❖ Les RSS sont accessibles et disponibles (64,3 %, $n=9$) ❖ Une aide est fournie au besoin pour la gestion de discipline (57,1 %, $n=8$)

4.6 Perception du soutien de valorisation

La valorisation au travail est un élément essentiel. Elle se définit comme étant les moyens employés pour renforcer le sentiment de compétence et de l'estime de soi des individus (Cutrona & Russell, 1990). En effet, les superviseurs gagnent à accroître la performance des employés en intervenant auprès des connaissances, des compétences et de la motivation (St-Onge *et al.*, 2013). Comme le mentionne ces auteurs : « [...] en exprimant simplement des félicitations, de la gratitude et du respect à une personnes, on renforce son sentiment d'estime de soi, un déterminant important de la motivation au travail » (p.218).

4.6.1 La perception des RSS concernant le soutien de valorisation

Tableau 18 - Perception des RSS du soutien de valorisation offert aux EMS	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 6 RSS
La rétroaction sur la performance	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les RSS questionnent les élèves-athlètes (83,3 %, $n=5$) ❖ Les rencontres sont informelles avant les pratiques (83,3 %, $n=5$) ❖ Les RSS interviennent lorsque la situation doit être corrigée (66,7 %, $n=4$)
Le perfectionnement et la formation	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les RSS incitent les EMS à se perfectionner (100 %, $n=6$) ❖ Un soutien est offert pour le perfectionnement des EMS (66,7 %, $n=4$) ❖ Un montant est offert pour couvrir des frais de formation (66,7 %, $n=4$)
La manifestation de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plusieurs formes de reconnaissance possibles (voir tableau 19) ❖ La reconnaissance est limitée (66,7 %, $n=4$)

Le tableau ci-dessous récapitule les formes de reconnaissances employées par les RSS ainsi que les moyens entrepris pour les manifester.

Tableau 19 - Reconnaissance selon les RSS	
Formes de reconnaissances	Manifestation
La communication	❖ Remerciements verbaux
Les comportements	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plaisir à travailler avec l'EMS ❖ Activités sociales (5 à 7 à la fin de l'année) ❖ Geste d'encouragement
Les symboles honorifiques	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Remise de médailles aux élèves-athlètes par les EMS ❖ Vidéo de remerciement pour les EMS ❖ Invitation des EMS au gala sportif ❖ « Retrait de chandail » dans le gymnase après une longue expérience comme EMS
La visibilité	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tableau, photo et description des entraîneurs avec leurs sports ❖ Résultats sportifs divulgués ❖ Nomination comme entraîneur de l'année
Les biens, les services et les primes ponctuelles	❖ Ensemble de survêtements
Les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Choix de l'horaire en début d'année ❖ Responsabilité supplémentaire (coordonnateur de discipline)
La rémunération	❖ Augmentation annuelle de la rémunération

4.6.2 La perception des EMS concernant le soutien de valorisation

Tableau 20 - Perception des EMS du soutien de valorisation reçu	
Sous-thème	Éléments mentionnés et fréquence sur 14 EMS
La rétroaction sur la performance	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les EMS ont une rencontre en début d'année (100 %, $n=14$) ❖ Les rencontres informelles avant le début des pratiques sont appréciées (57,1 %, $n=8$) ❖ Les EMS considèrent l'absence de rétroactions comme étant positive (42,9 %, $n=6$) ❖ Les EMS reçoivent des rétroactions positives et négatives, mais peu de rétroactions constructives (28,6 %, $n=4$) ❖ Les EMS ne reçoivent aucune rétroaction et aimeraient avoir davantage de collaboration du RSS (28,6 %, $n=4$)
Le perfectionnement et la formation	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Les informations transmises aux EMS se limitent au domaine scolaire (tournois et compétitions) (57,1 %, $n=8$) ❖ Les EMS ont reçu une compensation monétaire pour des formations (50 %, $n=7$) ❖ Les EMS n'ont reçu aucune information au sujet des formations (35,7 %, $n=5$) ❖ Les formations ne sont pas toujours adaptées (lieu, date, sujet) (28,6 %, $n=4$) ❖ Les EMS ont des besoins concernant leur formation dans le domaine sportif : connaissance pédagogique (35,7 %, $n=5$), connaissance technique (28,6 %, $n=4$) et psychologie sportive (21,4 %, $n=3$)
La manifestation de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Plusieurs éléments démontrent une forme de reconnaissance aux EMS (voir tableau 21) ❖ Le travail de l'EMS n'est pas reconnu (71,4 %, $n=10$) ❖ Les remerciements de la direction ou des enseignants sont absents (64,3 %, $n=9$) ❖ La reconnaissance provient surtout des parents et des élèves-sportifs (28,6 %, $n=4$)

Plusieurs moyens peuvent permettre de démontrer une forme de reconnaissance face à un travail accompli. Les EMS évoquent avoir certaines formes de reconnaissance de la part du milieu scolaire. Voici un tableau énumérant les différentes manifestations que les EMS reçoivent.

Tableau 21 - Reconnaissance selon les EMS

Formes de reconnaissances	Manifestation
La communication	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bonne relation avec les élèves-athlètes ❖ Remerciements verbaux du RSS, des jeunes et des parents
Les comportements	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Demandes acceptées par l'école malgré les dépenses
Les symboles honorifiques	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Remise de médailles aux élèves-athlètes par les EMS ❖ Invitation des EMS au gala sportif ❖ Bannière au plafond pour EMS qui a plusieurs années de services ❖ Photo de groupe et dîner en fin d'année ❖ Cadeau des élèves-athlètes
La visibilité	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Résultats sportifs divulgués ❖ Nomination comme entraîneur de l'année ❖ Chronique dans journaux lors d'exploit de l'équipe
Les biens, les services et les primes ponctuelles	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Libération comme enseignant pour s'occuper de tournois ❖ Prêt de la salle de conditionnement ❖ Priorité pour le choix des plateaux
Les conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Totale confiance, remise des clefs ❖ Liberté décisionnelle ❖ Bon entourage, support lors de situation difficile ❖ Reconnaissance des compétences et possibilité d'entraîner dans une autre discipline ❖ Reconnaissance des EMS par le personnel de l'école
La rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Possibilité d'avoir des heures complémentaires (suppléance, surveillance, etc.)

4.7 Principaux motifs d'abandon et de motivation

Ce portrait général de la perception des participants permet de dégager les convergences et les divergences dans le prochain chapitre concernant le soutien offert aux EMS et d'en faire ressortir les points forts et les éléments à améliorer. Au fil de l'analyse des résultats obtenus par les entrevues semi-dirigées, il s'est avéré que l'étude ne peut pas être considérée sans procéder à une réflexion sur les principaux motifs d'abandon et de motivation des EMS. Voici donc une présentation des résultats obtenus entourant la rétention des EMS dans le milieu scolaire.

4.7.1 Les principaux motifs d'abandon et de motivation selon les RSS

Les EMS restent en moyenne 2,6 années au sein d'un établissement scolaire. Les RSS parlent d'une rétention entre 1 à 3 ans ce qui provoque une recherche constante en début d'année de personne pouvant assumer le rôle d'EMS. Ainsi, il est difficile de garder les mêmes EMS au fil des années pour quatre RSS (66,7 %, $n=4$). Les EMS quittent leur travail principalement en raison des études et du travail.

Tableau 22 - Motifs de départ des EMS selon les RSS	
Affirmation	
❖	Les EMS quittent le sport scolaire en raison des études (83,3 %, $n=5$)
❖	Les EMS ont un conflit d'horaire en raison des déplacements avec leur lieu de travail (50 %, $n=3$)
❖	L'EMS manque de compétence, de gestion de discipline ou ne respecte pas les règles d'éthique (50 %, $n=3$)
❖	La tâche d'EMS est épuisante en raison de nombreuses interventions et la gestion de groupe (33,3 %, $n=2$)

Plusieurs actions sont mises en place par les RSS pour augmenter la motivation des EMS à s'investir à nouveau dans l'établissement scolaire. Pour aider la rétention des EMS qui est difficile, des moyens ont été mis en place par les RSS.

Tableau 23 - Actions entreprises par les RSS pour augmenter la motivation des EMS	
Actions	
❖	Ajout d'une aide supplémentaire (assistant-entraîneur) (66,7 %, $n=4$)
❖	Augmentation annuelle de salaire (50 %, $n=3$)
❖	Possibilité de suivre une formation si l'EMS entraîne pendant deux ans (50 %, $n=3$)
❖	Rémunération supplémentaire pour les déplacements ou la planification (33,3 %, $n=2$)
❖	Augmentation du sentiment d'appartenance par la remise de vêtements (33,3 %, $n=2$)
❖	Possibilité d'emploi supplémentaire (surveillances, aide aux devoirs, remplacements) (33,3 %, $n=2$)

4.7.2 Les principaux motifs d'abandon et de motivation selon les EMS

Plusieurs raisons peuvent influencer la motivation de l'EMS à travailler au sein d'un établissement scolaire.

Tableau 24 - Motifs de départ des EMS	
Affirmation	
❖	Le salaire est faible (42,9 %, $n=6$)
❖	Les EMS ont un conflit d'horaire en raison des déplacements avec leur lieu de travail (42,9 %, $n=6$)
❖	L'EMS manque de soutien de la direction et des RSS (35,7 %, $n=5$)
❖	La tâche d'EMS est épuisante en raison de nombreuses interventions et la gestion de groupe (28,6 %, $n=4$)
❖	L'horaire et le lieu des entraînements sont inadaptés (21,4 %, $n=3$)

Le manque de plaisir, la diminution de l'effort des jeunes et de leur motivation, le manque de reconnaissance des efforts déployés, un changement des orientations du sport (récréatif au lieu de compétitif), la gestion de groupe, le manque de compétence de l'EMS, le manque d'investissement de l'école dans le sport malgré l'évolution de celui-ci (développement absent au niveau des installations, de l'horaire et du salaire) et finalement l'arrêt complet du sport dans le milieu scolaire sont des raisons évoquées à plus petite échelle pouvant causer l'abandon de l'EMS.

Le contact, la relation privilégiée avec les jeunes, la possibilité de transmettre des connaissances et de bonnes valeurs comme entraîneur sont sans contredit les raisons principales pour lesquelles les EMS exercent leur métier. Ce travail amène sans contredit des obstacles et de l'incompréhension dans l'entourage comme le mentionne un entraîneur à propos de sa réalité : « *Il y a du monde qui ne comprend pas. Pourquoi fais-tu ça une fin de semaine ? Bien si tu savais le jeune qui a gagné une médaille ou qui a gagné un record personnel. Pour nous autres, c'est notre paie.* » (E14).

Il faut également prendre en compte les sacrifices que le travail d'entraîneur demande.

« Quand il y a des tournois la fin de semaine, quand on part à l'extérieur et ainsi de suite bien au lieu d'être avec mes amis la fin de semaine bien des fois ils me trouvent ennuyeuse quand je pars avec mon équipe de sport, mais c'est comme ça. Je le fais pour eux puis des fois ils ne s'en rendent pas nécessairement compte, mais pendant que je pourrais faire autre chose je suis avec eux. C'est correct, je le fais parce que je veux le faire. » (E7)

La relation avec le RSS est un élément qui vient influencer la motivation de l'EMS à rester dans le milieu. Lorsque l'ambiance de travail est positive, qu'il existe un sentiment d'appartenance et que la confiance règne, cela aide beaucoup les entraîneurs à continuer d'investir du temps et de l'énergie auprès des élèves-athlètes. Bien sûr, la recherche de travail pousse souvent les suppléants à s'investir comme entraîneur dans le sport parascolaire. En ayant un contact avec les jeunes et en travaillant au sein de l'école, cela aide à se faire connaître et augmente les chances de trouver de l'emploi dans les établissements scolaires.

Tableau 25 - Éléments de motivation selon les EMS	
Affirmation	
❖	Le contact, la relation privilégiée avec les jeunes (42,9 %, n=6)
❖	La transmission des connaissances et de bonnes valeurs (42,9 %, n=6)
❖	La relation avec le RSS (28,6 %, n=4)
❖	L'ambiance de travail est positive et il y a un sentiment d'appartenance (28,6 %, n=4)
❖	La recherche de travail pour les suppléants (21,4 %, n=3)

Pour aider la rétention dans le milieu scolaire, les EMS proposent quelques pistes de solutions.

Tableau 26 - Actions proposées pour augmenter la motivation selon les EMS

Actions	
❖	Augmenter le sentiment d'appartenance (21,4 %, $n=3$)
❖	Suivre des formations adaptées (14,3 %, $n=2$)
❖	Avoir un salaire prenant compte des déplacements et de la planification (14,3 %, $n=2$)
❖	Diminuer la charge de travail en engageant un assistant-entraîneur (14,3 %, $n=2$)
❖	Assurer une bonne coopération (RSS, personne de l'école, collègues, etc.) (14,3 %, $n=2$)

Dans ce chapitre, les perceptions des RSS et des EMS ont été présentées concernant les différents types de soutien ainsi que les principaux motifs d'abandon et de motivation. À la lumière des résultats obtenus et pour donner un sens aux données, une interprétation et une discussion feront l'objet de la dernière étape du projet de recherche concernant le soutien offert aux EMS.

CHAPITRE 5

INTERPRÉTATION ET DISCUSSION

La présente étude cherche, selon une logique exploratoire, à comprendre et interpréter le vécu des EMS. Elle s'est intéressée plus particulièrement à la réalité perçue par les personnes fournissant le soutien (les RSS) et celles qui en bénéficient (les EMS). Au terme de la présentation des résultats, une démarche d'analyse se doit d'être effectuée afin d'interpréter les résultats, de faire émerger les éléments susceptibles d'aider les EMS et de les soutenir dans leurs démarches.

Une interprétation des résultats est présentée en réponse à l'objectif de recherche qui est de décrire et comprendre les formes de soutien offertes par les établissements scolaires pour aider les entraîneurs en milieu scolaire de niveau secondaire. Cette interprétation permet de faire un retour sur les résultats obtenus et ainsi donner un sens aux divers éléments issus des propos convergents et divergents des participants. Elle permet également de dégager les points forts et les éléments à améliorer concernant l'expérience des EMS. Une discussion est apportée tout au long de l'interprétation dans le but de dégager les impacts scientifiques et de faire ressortir des pistes potentielles de recherches. Enfin, les principales limites de l'étude sont présentées.

5.1 Soutien informatif

La première dimension du soutien qui réfère à celui pouvant guider, conseiller et prodiguer des informations pour faire le travail se révèle un élément pouvant être grandement

amélioré (Cutrona & Russell, 1990). Le tableau qui suit synthétise les propos mentionnés par les participants et les remarques positives et négatives découlant des affirmations.

Tableau 27 - Interprétation du soutien informatif		
Affirmations	Remarques	Recommandations du chercheur
Le recrutement des EMS est difficile	<ul style="list-style-type: none"> + Les EMS peuvent s'intégrer facilement dans le milieu scolaire et prendre de l'expérience - Les exigences demandées pour être EMS sont faibles - Les EMS n'ont pas nécessairement les compétences pour développer positivement les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Défrayer les coûts d'une certification durant la première année de l'EMS ✓ Mettre en place d'une plate-forme de candidatures ✓ Encourager les athlètes collégiaux et universitaires à entraîner au niveau secondaire ✓ Encourager les élèves-athlètes du 2^e cycle du secondaire à prendre de l'expérience comme assistant-entraîneur
Les EMS ne sont pas tous sous la charge du RSS	<ul style="list-style-type: none"> - Les EMS ont des interrogations puisqu'il leur manque des informations et un suivi - L'intégration est plus difficile dans le milieu scolaire sans contact avec le RSS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'assurer que tous les EMS relèvent du RSS pour permettre une équité entre tous les sports
L'accueil doit être amélioré	<ul style="list-style-type: none"> + Les EMS déjà dans le domaine sportif connaissent le travail - Les informations requises pour faire le travail adéquatement ne sont pas transmises clairement - Une ambiguïté est présente au niveau des visées, des tâches et des limites ce qui amène les EMS à se baser sur leur intuition - Il y a un risque de conflit par des attentes non comblées 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Effectuer un accueil formel avec un protocole et la signature d'un contrat ✓ Assigner une personne-ressource aux nouveaux EMS (coordonnateur de discipline, entraîneur avec expérience, enseignant en ÉPS)
La santé et la sécurité doivent être améliorées	<ul style="list-style-type: none"> - Le manque d'information augmente l'insécurité chez les EMS - En cas d'accident, il peut avoir des répercussions négatives chez les jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire suivre une formation RCR aux EMS. ✓ Établir un protocole en cas d'accident ✓ Assurer l'accès au matériel de premiers soins
Le RSS agit comme gestionnaire et l'EMS comme spécialiste du sport	<ul style="list-style-type: none"> + Le rôle et les attentes sont clairs + Les EMS prennent les décisions concernant l'équipe en consultant le RSS au besoin + L'autonomie de l'EMS est augmentée 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Éviter les interventions du RSS au niveau des éléments techniques du sport

Tableau 27 - Interprétation du soutien informatif

Les heures de travail reconnues se limitent aux pratiques et aux tournois	<ul style="list-style-type: none"> – Il y a une augmentation du temps alloué pour faire le travail – Il y a beaucoup d'heures supplémentaires qui doivent être accordées bénévolement par les EMS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconnaître le temps de l'EMS pour la planification et la gestion du sport
L'EMS devrait être intégré au niveau du recrutement, du financement et de la gestion des parents	<ul style="list-style-type: none"> + Il y a une augmentation du sentiment d'intégration et de soutien pour son sport chez l'EMS + Les capacités de l'EMS sont reconnues en l'intégrant aux processus + En connaissant les modalités, l'EMS va mieux comprendre les décisions – Les responsabilités augmentent la tâche de l'EMS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impliquer l'EMS dans la promotion du sport ✓ Expliquer les modalités de financement ✓ Faire une rencontre formelle avec les parents, le RSS et l'EMS

D'après les résultats, il existe une constance dans les propos des EMS et des RSS. Le soutien informatif présente des lacunes et plusieurs raisons peuvent être mises de l'avant pour expliquer ce phénomène.

Tout comme l'affirment Trudel *et al.* (2009), le recrutement d'entraîneurs est un problème important. Afin d'avoir des EMS disponibles pour le sport scolaire, les exigences demandées reviennent au strict minimum comme l'absence d'un casier judiciaire et parfois l'âge de la majorité. Ces résultats sont très similaires à ceux de Gallant (2011) qui indiquent que les compétences exigées varient en fonction des milieux scolaires et peuvent être tout simplement absentes. Ainsi, les résultats indiquent que l'encadrement des jeunes d'un bas niveau de compétition demande peu d'expertise acquise par l'expérience de travail tout comme le remarquent Laberge et Lalime (2005).

Il est donc fort possible que les entraîneurs qualifiés soient moins présents dans le milieu scolaire comme l'a remarqué Chouinard (2012). Cette réalité permet aux jeunes EMS

d'intégrer facilement un poste et de gagner de l'expérience. Cependant, il importe de s'interroger sur le niveau de qualification minimale que devraient avoir les EMS pour influencer positivement le développement du jeune en lui enseignant des valeurs et des habiletés de vie, un élément important selon Camiré *et al.* (2011). La fonction d'entraîneur, par exemple en Ontario, peut être seulement assumée bénévolement par des enseignants (Camiré, 2015). Sans nécessairement demander d'avoir la qualification comme enseignant, le milieu scolaire devrait mettre en place des moyens pour appuyer la certification de ses EMS et leurs expériences puisque c'est un bon moyen d'obtenir un bagage de connaissance. Dans cette étude, il est possible de remarquer que les enseignants-entraîneurs ont une perception plus positive concernant le soutien informatif. Ils ont moins d'interrogations concernant les informations requises pour faire le travail puisqu'ils connaissent et appliquent déjà les valeurs de l'établissement scolaire.

Le programme d'accueil vécu par les EMS fait de façon informelle, c'est-à-dire aléatoirement, diminue les chances qu'ils atteignent un niveau d'aisance optimal. Les RSS auraient avantage à instaurer un programme d'accueil structuré puisque cette méthode est associée « à un meilleur apprentissage et une adaptation réussie » (Ashforth, Sluss, & Saks, 2007 cités par St-Onge *et al.*, 2013, p.153). D'ailleurs, une approche formelle lors de l'accueil et l'assignation d'une personne-ressource sont les principaux éléments soulevés afin d'uniformiser le tout et de guider les EMS adéquatement. Comme le souligne Lemyre (2003, p. 68) : « Il semble qu'une connaissance du milieu avant de débiter comme entraîneur peut faire la différence entre une première année réussie et une année à oublier ». De plus, l'existence d'un contrat doit être présent afin de lier l'employeur à l'employé et garantir

« d’une certaine manière, le respect des conventions » (Laberge & Lalime, 2005, p. 29) et d’obtenir des précisions sur leurs tâches. En considérant que les tâches des entraîneurs sont implicites ou perçues comme évidentes (Laberge & Lalime, 2005), les EMS se basent principalement sur leurs intuitions provenant de leurs expériences sportives de haut niveau sans être nécessairement adaptées aux jeunes élèves-athlètes (Camiré *et al.*, 2011).

La santé et la sécurité, les heures allouées pour faire le travail et l’intégration de l’EMS au niveau du recrutement des jeunes, du financement de l’équipe et de la gestion de parents sont des ressources qui peuvent être améliorés selon les propos obtenus. Ce manque de soutien informatif peut s’avérer néfaste pour les EMS puisque cela augmente « le risque de conflit occasionné par des attentes non comblées » (Bussières & Bordeleau, 2012, p. 173)

Les participants affirment que le rôle et les tâches sont multiples chez l’EMS et qu’ils sont clairs. Comme l’a observé Lyle (2002), la gestion du sport et les tâches administratives font partie du rôle de l’EMS. Selon le rapport de Laberge et Lalime (2005), les activités administratives chez les entraîneurs de haut niveau occupent près de 18 % de leur temps, après les tâches consacrées aux athlètes. Cette répartition du temps chez les EMS est toutefois moindre pour la gestion du sport scolaire puisque la présente étude démontre que cet aspect est plutôt sous la charge du RSS. En effet, les participants tous types confondus (80 %) mentionnent que le RSS joue un rôle de gestionnaire et que l’EMS est le spécialiste du sport. La gestion des conflits, la gestion de parent et les accidents sont des éléments qui doivent être gérés par le RSS tout comme le transport, les éléments entourant la gestion du sport étudiant et les problèmes liés à l’établissement scolaire. Le RSS laisse les décisions relatives

à l'entraînement des élèves-athlètes comme les éléments techniques et tactiques du sport à l'EMS comme le propose la définition de tâche du RSS par le RSEQ (RSEQ-QCA, 2011). Par ailleurs, cette liberté accordée aux EMS quant aux décisions est importante puisqu'elle fait partie de leur processus d'apprentissage (Lemyre, 2003).

5.2 Intégration sociale

La deuxième dimension du soutien est l'intégration sociale. Elle permet d'augmenter le sentiment d'appartenance (Cutrona & Russell, 1990) et d'améliorer l'intégration des EMS dans leur milieu de travail. Le tableau qui suit résume la perception des participants face à cette dimension ainsi que les remarques liées aux propos.

Tableau 28 - Interprétation de l'intégration sociale		
Affirmations	Remarques	Recommandations
L'intégration est subite puisque l'EMS débute généralement entraîneur-chef	<ul style="list-style-type: none"> + Les EMS qui travaillent dans le domaine sportif détiennent le bagage de connaissances nécessaires pour être en charge dès leur début + Il y a une augmentation de l'autonomie et la construction d'outils – Les EMS ont peu d'expérience et les possibilités de confronter leurs idées et d'accumuler des connaissances sont plus faibles 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prioriser l'intégration progressive en débutant comme assistant-entraîneur ✓ Favoriser le mentorat
Les EMS du même sport ont une bonne coopération	<ul style="list-style-type: none"> + Les EMS travaillent en complémentarité ce qui facilite la progression des apprentissages chez les jeunes + La gestion des absences entre EMS est facilitée + Il y a une aide pour la planification – Les EMS à statut précaire (stagiaire et suppléant) ont souvent moins de liberté décisionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nommer un coordonnateur de discipline ✓ Faire une rencontre en début d'année avec tous les EMS

Tableau 28 - Interprétation de l'intégration sociale		
La coopération entre les EMS de sports différents se limite à l'organisation des plateaux	<ul style="list-style-type: none"> – L'intégration sociale n'est pas facilitée – Il y a une absence d'interactions et une diminution des possibilités d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des activités sociales pour créer une communauté de pratiques ✓ Encourager les échanges (pratiques communes, démonstration d'un sport lors d'un tournoi, utilisation des réseaux sociaux)
La coopération avec le personnel de l'école est limitée à celle avec le RSS	<ul style="list-style-type: none"> – Les EMS ne sont pas connus du personnel de l'école – Il y a une diminution des possibilités de se faire connaître comme stagiaire ou suppléant – Il y a un manque de reconnaissance de la tâche d'EMS chez le personnel de l'école (enseignant, direction, concierge, etc.) – Peu de mobilisation pour le recrutement des élèves-athlètes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Présenter les EMS au personnel de l'école ✓ Mobiliser le personnel de l'école pour le recrutement des jeunes

L'intégration comme entraîneur est généralement faite de façon subite contrairement à ce que proposent Lave et Wenger (cités par Lemyre, 2003) qui soutiennent l'idée que l'intégration des nouveaux apprenants doit être faite de manière progressive. Les EMS débutent directement avec la charge complète de leur sport au poste d'entraîneur-chef. Ce processus apprécié des personnes ayant une formation dans le domaine sportif leur permet de se perfectionner en utilisant surtout des situations d'apprentissage non-assisté. Cependant, les EMS n'ayant pas de formation dans le domaine sportif requièrent davantage de soutien pour augmenter leur niveau d'apprentissage. Chez ces personnes, les stratégies utilisées pour développer positivement les jeunes sont moins perceptibles (McCallister *et al.*, 2000). Le milieu scolaire aurait avantage à favoriser les interactions avec les pairs en favorisant un système de mentorat (attirer une personne-ressource) afin de permettre le partage et le développement des connaissances. Ce moyen, qui permet de répondre aux questions, de

fournir des conseils et d'augmenter la visibilité du nouvel employé, conduit à une satisfaction plus élevée et augmente les chances que celui-ci demeure dans l'organisation (St-Onge *et al.*, 2013).

Considérant que le développement des entraîneurs est stimulé par les échanges et les réflexions (Lemyre, 2003), il est dommage de constater que la communication entre les entraîneurs du milieu scolaire est limitée ainsi que celle avec le personnel enseignant. En travaillant vers un objectif commun qui est de permettre le développement de valeurs et d'habiletés de vie chez les jeunes par la pratique du sport scolaire (Camiré *et al.*, 2011), la mise en commun des réflexions par une bonne intégration sociale devrait être valorisée.

En bref, plusieurs moyens peuvent être utilisés par le RSS pour assurer une intégration sociale réussie : prioriser l'intégration progressive, établir un système de mentorat, nommer un coordonnateur de discipline, faire une rencontre en début d'année avec tous les EMS, organiser des activités sociales, encourager les échanges, présenter les EMS au personnel de l'école, impliquer ceux-ci dans le processus de recrutement des élèves-athlètes, etc.

5.3 Soutien émotionnel

En ce qui a trait au soutien émotionnel, les faits mentionnés lors des entrevues permettent d'affirmer que le soutien entourant le domaine émotionnel chez les EMS est présent. Les RSS et les EMS entretiennent une relation d'échange et travaillent en complémentarité. Ce climat collectif est présent puisque les EMS perçoivent qu'ils peuvent avoir confiance en leur RSS. La cohérence, l'honnêteté, l'intégrité et la considération des

besoins et des intérêts des employés sont des éléments qui viennent augmenter le niveau de confiance comme le rapportent Tremblay et Simard (2005). C'est ce qui est perceptible chez les RSS. En effet, ils offrent une aide au besoin en favorisant l'autonomie des EMS, ils les écoutent et ils sont accessibles pour différents besoins.

Tableau 29 - Interprétation du soutien émotionnel		
Affirmations	Remarques	Recommandations
La relation avec les RSS est propice aux échanges	<ul style="list-style-type: none"> + Les EMS consultent les RSS pour discuter + Les RSS donnent des conseils aux besoins 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'assurer d'avoir la même philosophie et les mêmes objectifs
Les EMS gèrent leurs situations conflictuelles seuls	<ul style="list-style-type: none"> + Il y a une augmentation de l'autonomie des EMS + Les EMS sont libres de prendre leurs décisions - Il y a une possibilité que le niveau de stress augmente chez l'EMS - Les RSS ne peuvent pas fournir des outils aux EMS s'ils ne sont pas au courant des situations - La situation peut s'aggraver avec le temps et avoir des conséquences plus graves 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encourager les EMS à faire un suivi aux RSS ✓ Écouter activement les EMS ✓ Être accessible pour l'EMS en dehors des heures de classe (courriel, téléphone)
La conciliation du travail et de la vie personnelle est accommodée par les RSS	<ul style="list-style-type: none"> + Les RSS reconnaissent que l'EMS choisit de donner du temps pour entraîner. + Les accommodations augmentent le sentiment de reconnaissance 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser l'horaire en fonction des disponibilités des EMS ✓ Attirer un assistant-entraîneur

L'appui psychologique est donc présent dans la relation entre le RSS et l'EMS. L'EMS perçoit qu'il peut être pris en charge si le besoin s'en fait ressentir. Par ailleurs, certains EMS semblaient indiquer que l'accessibilité à des personnes-ressources (direction, psychoéducateur, travailleur social, etc.), les suivis des RSS pour assurer le bon déroulement et la coopération pour régler les situations conflictuelles augmentent le sentiment de soutien. L'entière confiance du RSS et l'appui lors de décision poussent l'EMS à demander conseil créant des conditions favorables à l'apprentissage.

Le milieu scolaire soutient les EMS en tenant compte de la nécessité de concilier leurs études, leur travail et l'entraînement du sport scolaire. Considérant que la plupart des entraîneurs sont des étudiants ou qu'ils occupent un second emploi en dehors du domaine sportif (El Hlimi, 2011 ; Laberge & Lalime, 2005), des besoins d'accommodations se manifestent. En ce sens, les RSS déploient des efforts pour adapter les conditions de travail aux EMS. L'organisation d'un horaire adapté et la présence d'un assistant-entraîneur sont des éléments qui aident les EMS à se sentir soutenus et compris dans leur réalité.

5.4 Soutien tangible

À la lueur des résultats obtenus entourant le soutien tangible, une amélioration peut être apportée. Les EMS présentent une appréciation plutôt négative des ressources matérielles, de la rémunération et de l'aide apportée pour la gestion de conflit. Cependant, les RSS sont conscients de la réalité et apportent des améliorations à l'occasion.

Tableau 30 - Interprétation du soutien tangible		
Affirmations	Remarques	Recommandations
Le matériel peut être amélioré	<ul style="list-style-type: none"> + Le matériel est différent de celui utilisé en ÉPS + Les RSS se préoccupent des besoins matériels des EMS + Tout le matériel de l'école est accessible – Les demandes en matériel sont refusées sans explication – Le matériel n'est pas accessible pour des pratiques supplémentaires – Le matériel diffère de celui utilisé en tournoi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenir compte des besoins en matériel des EMS ✓ Délimiter le matériel qui est commun avec les cours en ÉPS et celui spécifique pour le sport scolaire ✓ Établir ensemble (EMS et RSS) des moyens de financement pour l'achat de matériel et la participation à des compétitions

Tableau 30 - Interprétation du soutien tangible

Les EMS ont un faible salaire comparativement aux tâches effectuées	<ul style="list-style-type: none"> + Les RSS peuvent ajouter des avantages (augmentation du salaire avec l'ancienneté, ajouter des surveillances, des suppléances, des formations, etc.) + L'échelle salariale qui prend compte des formations et de l'expérience permet une équité entre les EMS. – Il y a des heures de pratiques et de tournois qui sont réalisées bénévolement – Le salaire à la tâche est difficile à gérer pour les EMS (absence, ajout de tournois) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prioriser le salaire horaire au lieu du salaire à la tâche ✓ Établir une échelle salariale ✓ Considérer toutes les heures travaillées
La planification n'est pas exigée	<ul style="list-style-type: none"> + La planification est propre à chacun + Les EMS qui ont une formation dans le domaine sportif n'ont pas besoin d'aide – Les EMS qui n'ont pas de formation dans le domaine sportif aimeraient recevoir de l'aide 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encourager la coopération entre les EMS afin d'augmenter la mise en commun des connaissances pour la planification ✓ Attirer une personne-ressource pour aider les EMS
Les EMS doivent faire de la gestion de discipline	<ul style="list-style-type: none"> + Les RSS interviennent selon les besoins des EMS + Des outils sont offerts pour aider la gestion de disciplines – Les EMS ne sont pas tous en contact avec les RSS – Les EMS doivent connaître les moyens mis à leur disposition 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impliquer l'EMS dans la gestion de conflit (rencontre, plan d'intervention) ✓ Énoncer les outils disponibles pour aider les EMS (intervenants, influence sur les commentaires du bulletin, etc.) ✓ Faciliter la communication en étant disponible en dehors des heures de classe.

Tout comme le rapport de Laberge et Lalime (2005), le manque de ressources humaines et matérielles est une source d'insatisfaction. Le soutien perçu par les EMS concernant les ressources matérielles est diminué lorsque celles-ci sont administrées en fonction des cours en ÉPS. Le fait de donner accès aux ressources nécessaires en adaptant le matériel en fonction des besoins spécifiques des EMS démontre que leurs besoins sont considérés et favorise le sentiment de soutien (Laberge & Lalime, 2005).

La rémunération est un élément insatisfaisant chez les entraîneurs d'athlètes de haut niveau (Laberge & Lalime, 2005). Cet élément est également perçu chez les EMS. Plusieurs éléments ont été mentionnés pour améliorer le sentiment de justice face à la rémunération. Tout d'abord, l'utilisation d'une échelle salariale en fonction des formations, de l'ancienneté et des compétences, renforce la reconnaissance des acquis. Cette échelle, qui propose une progression en délimitant un taux minimal et un taux maximal, favorise le respect de l'équité entre les individus (St-Onge *et al.*, 2013). Ensuite, la liberté accordée aux EMS de choisir les modalités de versements (trois fois par année, une fois aux deux semaines, etc.) est un élément apprécié puisque cela permet d'adapter les versements en fonction de leur réalité (étudiants, travailleurs, etc.). Verser un salaire en fonction des heures travaillées durant la semaine permet d'éviter une gestion complexe lors des remplacements. Finalement, tous les EMS de l'étude étaient rémunérés, cependant plusieurs participants reconnaissaient donner des heures bénévolement. Ce constat entourant le bénévolat est perceptible également dans l'étude de Laberge et Lalime (2005) où 12,7 % des entraîneurs d'athlète de haut niveau agissent à titre de bénévole. En considérant que les heures supplémentaires ainsi que les voyages fréquemment occasionnés par les compétitions sont des éléments qui peuvent remettre en question la carrière d'un entraîneur (Laberge & Lalime, 2005), il est essentiel que les heures travaillées soient entièrement reconnues pour assurer un sentiment de justice chez l'EMS. De plus, le salaire horaire estimé doit être acceptable en octroyant un taux descend en fonction de toutes les heures consacrées pour le sport scolaire prévues avec le RSS.

Considérer les besoins personnels pour accomplir la tâche est un élément qui peut augmenter le sentiment de soutien chez l'EMS (Tremblay & Simard, 2005). En ce qui a trait à la planification et à la gestion de discipline, une liberté doit être accordée aux EMS tout en leur offrant des moyens pour les appuyer dans leurs démarches s'il y a lieu. L'autonomie démontrée par six EMS avec une formation en enseignement fait en sorte que le soutien devient optionnel selon les besoins. Cette affirmation appuie ainsi les propos de Camiré *et al.* (2011, p. 11) : « les enseignants-entraîneurs ont une formation en enseignement et sont donc plus susceptibles de pouvoir utiliser des stratégies pédagogiques pour promouvoir le développement des jeunes ».

En prenant en compte que les EMS détiennent un bagage d'expérience, le RSS peut favoriser la communauté de pratique pour faire une mise en commun des connaissances afin de découvrir de nouvelles techniques d'entraînement, d'obtenir de l'aide pour la planification et la discipline, de gagner du temps en travaillant en équipe et d'augmenter le niveau de connaissance grâce à l'expertise de ses collègues (Trudel & Capstick, 2012). Puisque le contexte de travail de l'entraîneur est complexe et dynamique (Bertram, Culver et Gilbert, 2017), l'apprentissage pour devenir un entraîneur efficace doit provenir de plusieurs situations. La communauté de pratique est un bon moyen pour favoriser notamment les échanges avec des entraîneurs de plus haut niveau.

De plus, le RSS peut informer les EMS des outils disponibles au niveau du milieu scolaire pour les soutenir et être disponible en tout temps pour favoriser la communication.

5.5 Soutien de valorisation

Un suivi positif quant au déroulement d'un travail permet de faire des ajustements en fonction des objectifs encourus. En effet, connaître le déroulement des activités et apporter des rétroactions positives et constructives peut diminuer les conséquences négatives, transmettre des informations essentielles, mobiliser et reconnaître la contribution des employés (St-Onge *et al.*, 2013). Lorsque l'on analyse les résultats obtenus, les EMS ont souvent des rétroactions positives d'encouragement, mais peu orientées vers le correctif. Le phénomène peut s'expliquer par le fait que le RSS a confiance en ses EMS et que le rôle comme spécialiste du sport est bien délimité. Cependant, le RSS demeure la personne en autorité et doit valider et vérifier les tâches de l'EMS (RSEQ-QCA, 2011). Il demeure donc important de faire des rencontres informelles à l'occasion, des rencontres à la mi-année et à la fin de l'année pour aider les entraîneurs face aux conditions de travail difficile et démontrer de la reconnaissance sociale témoignée par le milieu (Laberge & Lalime, 2005).

Tableau 31 - Interprétation du soutien de valorisation

Affirmations	Remarques	Recommandations
Le RSS est un guide et apporte peu de rétroactions constructives sauf au besoin	<ul style="list-style-type: none"> + L'absence de rétroaction démontre de la confiance à l'égard des EMS + En évitant le jugement des éléments techniques, cela renforce l'idée que l'EMS est le spécialiste du sport + L'autonomie est augmentée et il y a une diminution de la pression sur l'EMS – Les RSS manquent de temps – Il y a une diminution du travail coopératif entre l'EMS et le RSS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire un suivi par des rencontres informelles à l'occasion ✓ Établir une rencontre formelle à la mi-année et à la fin de l'année pour faire un retour et suggérer des modifications au besoin.

Tableau 31 - Interprétation du soutien de valorisation

Les EMS ont des besoins concernant leur perfectionnement et leur formation dans le domaine sportif	<ul style="list-style-type: none"> + La formation est suggérée aux EMS – Les informations transmises se limitent au milieu scolaire – Les EMS ne connaissent pas les possibilités de formation – Les formations sont difficilement accessibles 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S’assurer que les RSS et les EMS connaissent les possibilités de formations ✓ Offrir une compensation monétaire pour les formations
La reconnaissance envers les EMS doit être améliorée	<ul style="list-style-type: none"> + Il y a plusieurs formes de reconnaissances présentes – Le travail est peu reconnu par les membres du personnel – La reconnaissance se transmet surtout par les gestes des élèves-athlètes et des parents, peu du milieu scolaire – Il n’y a pas de remerciement de la direction ou des enseignants 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des moyens concrets pour appuyer la reconnaissance chez l’EMS

Selon la théorie concernant les situations d’apprentissage assistées (Trudel & Capstick, 2012), il est important d’encourager les EMS à obtenir des formations pour parfaire leurs connaissances. Malheureusement, les indications concernant le PNCE ou les fédérations sportives sont rarement divulguées aux EMS. Lors des entrevues, les EMS ont mentionné plusieurs idées de formations qu’ils aimeraient suivre, mais les informations qui leur sont transmises se limitent à celles du milieu scolaire. De plus, les formations sont difficilement accessibles en raison de l’horaire et des coûts engendrés qui sont rarement assumés par le milieu scolaire ce qui appuie l’idée que les EMS suivent peu de formation sur l’enseignement des valeurs et des habiletés de vie (Trudel *et al.*, 2009).

Selon Laberge et Lalime (2005), la reconnaissance chez les entraîneurs d’athlète de haut niveau est rare pour trois entraîneurs sur dix. Ce phénomène se manifeste également chez les EMS. La reconnaissance est majoritairement démontrée par des comportements d’élèves-athlètes et des parents, mais très peu de la part des établissements scolaires. Ce

milieu élabore rarement des stratégies pour faire connaître le rôle que jouent les EMS auprès du personnel enseignant, ce qui confirme l'idée de Gallant (2011) que le sport scolaire n'est pas une priorité.

5.6 Rétention des entraîneurs en milieu scolaire

Les avantages liés au travail influencent plusieurs aspects notamment la motivation et la satisfaction des individus (St-Onge *et al.*, 2013). Ainsi, l'harmonisation du travail et les caractéristiques individuelles comme ceux de la vie personnelle auront des conséquences sur la rétention des EMS. Cette raison explique l'importance de connaître les éléments liés à la motivation et l'abandon des EMS.

5.6.1 Les principaux motifs d'abandon

Dans le même sens que plusieurs auteurs (Camiré *et al.*, 2011 ; El Hlimi, 2011 ; Gallant, 2011), les résultats de l'étude permettent de voir que le milieu éprouve certaines difficultés concernant le recrutement et la rétention des entraîneurs. La perception des RSS et des EMS diffère concernant les principaux motifs d'abandon. Bien que les RSS mentionnent que les principaux problèmes sont liés à la conciliation de la vie personnelle (emploi principal) et aux conditions de travail difficiles, les EMS axent plutôt vers les raisons comme la rémunération et le manque de soutien du milieu tout en indiquant également un problème concernant la conciliation avec la vie personnelle. Ces insatisfactions ont également été associées à l'emploi d'entraîneur de haut niveau paru dans le rapport de Laberge et Lalime (2005). Bien sûr, en ne sachant pas exactement les raisons d'abandon des

EMS, les RSS ne peuvent pas intervenir efficacement ni orienter leur soutien vers les bons éléments afin de prévenir les départs des EMS.

5.6.2 Les principaux motifs de motivation

Le contact avec les jeunes et l'ambiance de travail positive constitue les sources principales de motivation chez les EMS. Les conditions de travail dans le milieu scolaire influencent aussi leur niveau de satisfaction. Fait intéressant, la victoire ou l'atteinte des objectifs de performance qui se trouve la principale source de motivation chez les entraîneurs d'athlète de haut niveau (Laberge & Lalime, 2005) n'a pas été mentionnée par les EMS. Cela amène l'idée que les RSS doivent mettre l'accent sur les conditions de travail satisfaisantes et la reconnaissance sociale pour attirer davantage les EMS sans nécessairement axer sur la performance de ses équipes. Par ailleurs, les RSS entreprennent des actions pour augmenter la motivation des EMS et les aider dans leurs tâches afin d'encourager leurs EMS à garder leur poste, mais « des améliorations s'imposent encore pour attirer et maintenir en poste des entraîneurs qualifiés » (Laberge & Lalime, 2005, p. 52).

5.7 Tableau récapitulatif

À la lumière de cette recherche, il est important de présenter un tableau récapitulatif (voir tableau 32) des principales recommandations pour augmenter le soutien que vivent les EMS. Ce tableau fait état des conclusions à la suite des discussions relevées à partir de la collecte de données.

Tableau 32 - Recommandations pour augmenter le soutien offert aux EMS

Soutien informatif	Intégration sociale	Soutien émotionnel	Soutien tangible	Soutien de valorisation
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Défrayer les coûts d'une certification durant la première année de l'EMS ✓ Mettre en place d'une plate-forme de candidatures ✓ Encourager les athlètes collégiaux et universitaires à entraîner au niveau secondaire ✓ Encourager les élèves-athlètes du 2^e cycle du secondaire à prendre de l'expérience comme assistant-entraîneur ✓ S'assurer que tous les EMS relèvent du RSS pour permettre une équité entre tous les sports ✓ Effectuer un accueil formel avec un protocole et la signature d'un contrat ✓ Assigner une personne-ressource aux nouveaux EMS (coordonnateur de discipline, entraîneur avec expérience, enseignant en ÉPS) ✓ Faire suivre une formation RCR aux EMS ✓ Établir un protocole en cas d'accident ✓ Assurer l'accès au matériel de premiers soins ✓ Éviter les interventions du RSS au niveau des éléments techniques du sport ✓ Reconnaître le temps de l'EMS pour la planification et la gestion du sport ✓ Impliquer l'EMS dans la promotion du sport ✓ Expliquer les modalités de financement ✓ Faire une rencontre formelle avec les parents, le RSS et l'EMS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prioriser l'intégration progressive en débutant comme assistant-entraîneur ✓ Favoriser le mentorat ✓ Nommer un coordonnateur de discipline ✓ Faire une rencontre en début d'année avec tous les EMS ✓ Organiser des activités sociales pour créer une communauté de pratiques ✓ Encourager les échanges (pratiques communes, démonstration d'un sport lors d'un tournoi, utilisation des réseaux sociaux) ✓ Présenter les EMS au personnel de l'école ✓ Mobiliser le personnel de l'école pour le recrutement des jeunes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'assurer d'avoir la même philosophie et les mêmes objectifs ✓ Encourager les EMS à faire un suivi aux RSS ✓ Écouter activement les EMS ✓ Être accessible pour l'EMS en dehors des heures de classe (courriel, téléphone) ✓ Organiser l'horaire en fonction des disponibilités des EMS ✓ Attirer un assistant-entraîneur 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tenir compte des besoins en matériel des EMS ✓ Délimiter le matériel qui est commun avec les cours en ÉPS et celui spécifique pour le sport scolaire ✓ Établir ensemble (EMS et RSS) des moyens de financement pour l'achat de matériel et la participation à des compétitions ✓ Prioriser le salaire horaire au lieu du salaire à la tâche ✓ Établir une échelle salariale ✓ Considérer toutes les heures travaillées ✓ Encourager la coopération entre les EMS enfin d'augmenter la mise en commun des connaissances pour la planification ✓ Attirer une personne-ressource pour aider les EMS ✓ Impliquer l'EMS dans la gestion de conflit (rencontre, plan d'intervention) ✓ Énoncer les outils disponibles pour aider les EMS (intervenants, influence sur les commentaires du bulletin, etc.) ✓ Faciliter la communication en étant disponible en dehors des heures de classe 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire un suivi par des rencontres informelles à l'occasion ✓ Établir une rencontre formelle à la mi-année et à la fin de l'année pour faire un retour et suggérer des modifications au besoin. ✓ S'assurer que les RSS et les EMS connaissent les possibilités de formations ✓ Offrir une compensation monétaire pour les formations ✓ Mettre en place des moyens concrets pour appuyer la reconnaissance chez l'EMS

5.8 Limites de l'étude

Bien évidemment, la présente étude a des limites. D'une part, les données issues d'un échantillon limité ne peuvent pas être généralisées. Les résultats et les interprétations ne sont valables que pour les entraîneurs en milieu scolaire de niveau secondaire du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Cependant, bien que des données provenant de la réalité vécue par les EMS de régions différentes ne soient pas disponibles, on peut supposer que le présent portrait de la situation ne serait guère différent. Il serait intéressant lors d'une prochaine recherche d'évaluer la situation des EMS provenant d'une autre région éloignée ou ceux issus d'un centre urbain.

Concernant la sélection des participants, les EMS recrutés pour l'étude proviennent des suggestions des RSS. Ce processus peut s'avérer une source de biais en raison de la subjectivité des RSS. Ceux-ci ont pu proposer des EMS avec lesquels ils entretiennent une bonne relation en évitant de suggérer les EMS qui obtiennent moins de soutien. Une sélection aléatoire à partir d'une liste complète de tous les EMS dans la région éviterait ce biais. De plus, les entraîneurs d'un programme de type sport-étude ont été exclus de l'étude. Leurs expériences et leurs vécus apporteraient une perspective supplémentaire aux données de l'étude.

L'aspect qualitatif de la recherche a permis d'aborder des thèmes en conservant une souplesse et une ouverture. L'instrument utilisé lors de la collecte de données, l'entrevue semi-dirigée, a fait émerger des éléments nouveaux selon le discours des participants. L'enregistrement des propos a permis au chercheur de prendre des notes et a facilité l'analyse

des résultats. Cependant, effectuer la recherche sous une approche quantitative permettrait de mesurer et quantifier précisément les formes de soutien octroyées aux EMS. De plus, l'ajout d'un instrument de collecte de données durant un certain moment auprès des RSS et des EMS comme un journal de bord permettrait de suivre plus précisément leurs pensées, leurs suggestions et leurs émotions face au soutien offert.

En étudiant la perception du soutien selon deux types de participants, soit le RSS et l'EMS, cela augmente les chances de bien percevoir la réalité. La triangulation des sources a en effet été un bon moyen d'obtenir plus précisément des informations entourant le soutien en milieu scolaire. Toutefois, connaître la perception des membres de la direction des écoles et des membres du personnel enseignant, notamment ceux en ÉPS, augmenterait la validité et la fidélité des informations.

Finalement, le concept de soutien est très difficile à percevoir puisque celui-ci renvoie à de multiples dimensions. Des exemples concrets se manifestent, mais le concept reste complexe et laborieux à interpréter. L'utilisation de plusieurs instruments de collecte de données (questionnaire, observation, journal de bord) serait l'idéal pour bien saisir la présence ou non des formes de soutien.

CONCLUSION

Le sport en milieu scolaire se présente comme une expérience qui doit être enrichissante pour les jeunes grâce à un encadrement qui respecte les orientations du sport étudiant. L'EMS joue un rôle essentiel et doit ainsi être efficace dans ses pratiques, peu importe son niveau de connaissance. Le soutien qui est offert dans son environnement de travail est un élément essentiel pouvant jouer sur sa motivation et l'importance qu'il accorde à sa tâche. Ainsi, le milieu scolaire peut influencer le niveau de rétention des EMS en leur octroyant un soutien efficace dans le but de créer un contexte favorable au développement positif des jeunes.

Le but étant de décrire et de comprendre les formes de soutien offertes aux entraîneurs par les établissements scolaires, la recherche a fait ressortir la perception des RSS et des EMS face au soutien offert pour le sport scolaire.

À la suite de la compréhension du concept et de l'interprétation des données, les résultats de la recherche ont démontré qu'il existe des formes de soutien pour aider les EMS, mais qu'une amélioration peut être apportée à leur expérience dans le milieu scolaire.

L'analyse thématique a permis de rassembler des données issues d'entrevues semi-dirigées au Saguenay-Lac-Saint-Jean et d'explorer le concept multidimensionnel du soutien offert en milieu scolaire. À l'instar des résultats de recherche selon la perception des RSS et des EMS, le soutien informatif, l'intégration sociale, le soutien émotionnel, le soutien tangible et le soutien de valorisation présentent des points forts et des éléments à améliorer.

Le contexte dans lequel l'EMS travaille est favorable sur plusieurs points. Au fil des entrevues, les données ont démontré que l'expérience comme EMS n'est pas un prérequis pour être embauché ce qui permet aux nouveaux EMS de s'intégrer facilement dans le monde sportif. De plus, une grande liberté décisionnelle leur est souvent accordée. Cela facilite l'autonomie des EMS et la construction de leurs propres outils selon leur bagage de connaissances. En général, les RSS sont compréhensifs et facilitateurs. Ils accommodent les retards ou les absences, ils mettent à la disposition des EMS tout le matériel scolaire disponible, ils tentent d'accorder des avantages (salaire, surveillance, formation, etc.) et finalement, ils utilisent certaines formes de reconnaissances pour démontrer l'appréciation du travail des EMS.

Néanmoins, la recherche indique qu'il existe diverses pistes de solutions pour améliorer le milieu scolaire dans lequel l'entraîneur intervient. Pour le soutien informatif, on remarque que les EMS n'ont pas tous la chance de connaître le système de certification relatif à l'entraînement sportif et que le milieu scolaire pourrait être un point tournant pour améliorer cet aspect. En effet, en informant les EMS, en défrayant les coûts des formations disponibles et en instaurant un système de mentorat, les entraîneurs seraient davantage outillés pour s'améliorer. Le RSS peut également agir plus formellement pour mieux soutenir les EMS (accueil, rôle, premiers soins, rencontre avec parents, planification, modalités de financement, etc.).

D'ailleurs, les données tendent à indiquer que l'intégration sociale est peu présente dans le milieu scolaire. En permettant aux EMS de se mobiliser entre eux et d'échanger avec

le personnel de l'école, les chances que les EMS veulent s'impliquer auprès des élèves-athlètes et de leur école sont susceptibles d'augmenter (activités sociales, mentorat, recrutement, intégration). Ce phénomène est également observable si le soutien émotionnel est présent. En ayant des objectifs communs, en ayant une écoute active, en étant accessible en dehors des heures de classe et en encourageant les EMS, le RSS peut influencer le sentiment de soutien de l'entraîneur.

Également, les éléments tangibles peuvent faire une différence. Les besoins en matériel, l'échelle salariale, la coopération, la gestion de conflit, le personnel du milieu scolaire sont des éléments qui peuvent faciliter le parcours de l'entraîneur. C'est le cas également du soutien de valorisation qui permet aux entraîneurs de sentir qu'ils sont importants dans la structure scolaire et que leur travail est reconnu. En effectuant des suivis, en établissant des rencontres formelles tout au long de l'année, en mettant en place des moyens pour appuyer la reconnaissance, le milieu scolaire manifeste leur gratitude envers l'implication des EMS.

Au terme de cette recherche, il est possible de souligner l'importance d'offrir un accompagnement efficace aux entraîneurs et de proposer des pistes aux RSS pour mieux les soutenir. Cela permet d'espérer, à l'instar de solutions proposées, l'augmentation de la rétention des entraîneurs dans le milieu scolaire. Par conséquent, améliorer l'expérience et le développement des EMS afin qu'ils encadrent efficacement les élèves-athlètes est nécessaire ainsi que leur permettre de se développer positivement dans un contexte favorable. Mais, le milieu scolaire reconnaît-il vraiment l'importance du sport scolaire et l'encadrement des

jeunes en dehors des heures de classe ? Est-il prêt à mettre des efforts et du temps pour améliorer le soutien des entraîneurs ? Nous pensons que les répercussions que les EMS peuvent avoir sur les élèves-athlètes par le biais d'activités sportives ne doivent pas être prises à la légère et qu'ils peuvent être significatifs pour leur bon développement. Dans l'intérêt des élèves-athlètes, l'encadrement qu'ils reçoivent doit être sain et celui-ci peut être influencé par le soutien que l'entraîneur obtient de la part du milieu scolaire à la base.

RÉFÉRENCES

- Ashforth, B., Sluss, D. & Saks, A. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 447-459.
- Association canadienne des entraîneurs. (2007). *Le PNCE des entraîneurs : document de référence*. Canada : Patrimoine Canadien.
- Association canadienne des entraîneurs. (2014). *La formation des entraîneurs au Canada*. Repéré à <http://coach.ca/>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Beauregard, L. & Dumont, S. (1996). La mesure du soutien social. *Service social*, 45 (3), 55-76.
- Beyer, E. (1987). *Dictionnaire des Sciences du Sport*. Schorndorf : Verlag Karl Hofmann.
- Bertram, R., Culver, D. & Gilbert, W. (2017). A university sport coach community of practice : Using a value creation framework to explore learning and social interactions, *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(3), 287-302.
- Bussières, N. & Bordeleau, C. (2012). Conseil d'administration. Dans L. Morency et C. Bordeleau ( ds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 169-177). Montréal : Québec Amérique.
- Camiré, M. (2012). Stratégies pour le développement des saines habitudes de vie. Dans L. Morency et C. Bordeleau ( ds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 310-313). Montréal : Québec Amérique.
- Camiré, M. (2015). Being a teacher-coach in Ontario high schools : Challenges and recommendations. *Ph nEPS*, 7(1), 1-15.
- Camiré, M., Trudel, P. & Forneris, T. (2012). Coaching and transferring life skills: philosophies and strategies used by model high school coaches. *The Sport Psychologist*, 26(2), 243.
- Camiré, M., Trudel, P. & Lemyre, F. (2011). Le profil d'entraîneurs en sport scolaire et leur philosophie d'entraînement. *Revue ph nEPS*, 2(1), 1-14.

- Caron, J. & Guay, S. (2005). Soutien social et santé mentale : concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens. *Santé mentale au Québec*, 30 (2), 15-41.
- Chouinard, R. (2012). Développement à long terme de l'athlète (DLTA). Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 229-244). Montréal : Québec Amérique.
- Cloes, M., Lenzen, B. & Trudel, P. (2009). Analyse de la littérature francophone portant sur l'intervention de l'entraîneur sportif, publiée entre 1988 et 2007. *Staps*, 83.
- Cohen, S., Underwood, L. G. & Gottlieb, B. H. (2000). *Social support measurement and intervention : a guide for health and social scientists*. Oxford : Oxford University Press.
- Collins, K., Gould, D., Lauer, L. & Chung, Y. (2009). Coaching life skills through football: Philosophical beliefs of outstanding high school football coaches. *International Journal of Coaching Science*, 3, 29-54.
- Côté, J. & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3).
- Cutrona, C. E. & Russell, D. W. (1990). Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. Dans B. R. Sarason et G. R. Pierce (Éds.), *Social Support : An interactional view* (pp. 319-366). New York : Wiley.
- Danish, S.-J., Dornerie, T. & Wallace, I. (2005). Sport-based life skills programming in the schools. *Journal of Applied School Psychology*, 21(2), 41-62.
- Demers, G., Woodburn, A. J. & Savard, C. (2006). The development of an undergraduate competency-based coach education program. *Sport Psychologist*, 20 (2), 162-173.
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- Deslauriers, J.-P. & Kérisit, M. (2001). Le devis de recherche qualitative. Dans Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer et Pires (Éds.), *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 85-111). Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- Duchesne, K. (2005). *Perception du soutien social et engagement affectif organisationnel*. (Mémoire), Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Québec.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- El Hlimi, K. (2011). *Le niveau de formation des entraîneurs québécois des milieux scolaire et non scolaire dans le cadre du Programme national de certification des entraîneurs*. (Mémoire), Université Laval, Québec.
- El Hlimi, K. (2012). L'entraînement musculaire. Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 245-269). Montréal : Québec Amérique.
- Fédération canadienne du sport scolaire. (2013). Accueil. Repéré à <http://www.schoolsport.ca/>
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E. & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776.
- Feltz, D. L., Hepler, T. J. & Roman, N. (2009). Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches. *The Sport Psychologist*, 23, 24-41.
- Feltz, D. L., Short, S. & Sullivan, P. (2008). Self efficacy in sport : research and strategies for working with athletes, teams and coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 293-296.
- Gallant, P. (2011). Y aurait-il lieu d'imposer un niveau de compétences particulier pour tous les entraîneurs dans les écoles ? *Revue phénEPS*, 3 (1), 1-16.
- Gaudreault, L. (2011). *Guide pratique pour créer et évaluer une recherche scientifique en éducation*. Montréal : Guérin.
- Gilbert, M.-H. (2009). *La santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement*. (Doctorat en psychologie du travail et des organisations), Université de Montréal, Montréal.
- Gouvernement du Québec. (2014). Régime pédagogique de l'éducation préscolaire, de l'enseignement primaire et de l'enseignement secondaire. *Loi sur l'instruction publique*. Repéré à http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/I_13_3/I13_3R8.htm
- Gouvernement du Québec. (2017). Sport-études. Repéré à <http://www.education.gouv.qc.ca/eleves/sport-etudes/>
- Hudon, C. (2005). Les sports dans les collèges classiques masculins au Québec, 1870-1940. *Revue d'histoire de l'éducation*, 17 (2), 243-263.

- Laberge, S. & Lalime, F. (2005). *La situation de l'emploi des entraîneurs québécois d'athlètes de haut niveau*. Département de kinésiologie, Université de Montréal
Repéré à <http://bel.uqtr.ca/485/1/6-19-1606-20061208-1.pdf>
- Legault, F. (1999). Plus de temps pour la pratique de l'éducation physique à l'école... *Mouvement PeP*.
- Lemyre, F. (2003). *Le développement de connaissances d'entraîneurs bénévoles lors de leurs premières années d'expérience*. (Thèse), Université d'Ottawa, Canada.
- Lemyre, F. & Trudel, P. (2004). Le parcours d'apprentissage au rôle d'entraîneur bénévole. *AVANTE*, 10 (3), 40-55.
- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts : A framework for coaches behaviour*. London : Routledge.
- Mayer, R. & Saint-Jacques, M.-C. (2000). L'entrevue de recherche. Dans R. Mayer, F. Ouellet, M.-C. Saint-Jacques, D. Turcotte et col. (Éds.), *Méthodes de recherche en intervention sociales* (pp. 115-133). Montréal : Gaëtan Morin éditeur.
- McCallister, S. G., Blinde, E. M. & Weiss, W. M. (2000). Teaching values and implementing philosophies: dilemmas of the youth sport coach. *Physical Educator*, 57(1), 35.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2001). La formation à l'enseignement. Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2012). *Les règles de reconnaissance d'un programme Sport-études*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2013). Éducation physique et à la santé *Programme de formation de l'école québécoise*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2015). Commissions scolaires. Repéré à <http://www.education.gouv.qc.ca/commissions-scolaires/financement-et-equipement/>
- Morency, L. & Bordeleau, C. (2012a). Développement psychologique et social de l'athlète. Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 181-227). Montréal : Québec Amérique.
- Morency, L. & Bordeleau, C. (2012b). Gérer les relations avec les parents. Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 147-167). Montréal : Québec Amérique.

- Morency, L. & Bordeleau, C. (2012c). Enseigner à de jeunes athlètes. Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 53-94). Montréal : Québec Amérique.
- Morency, L. & Bordeleau, C. (2012d). Philosophie de l'entraîneur. Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 25-31). Montréal : Québec Amérique.
- Office québécois de la langue française. (2011). Le grand dictionnaire terminologique. Repéré à <http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/>
- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2 éd.). Paris : A. Colin.
- Perreault, P. (1996). *Relations entre l'état de stress psychologique, l'épuisement professionnel et le soutien social*. Université du Québec à Trois-Rivières, Québec.
- Petitpas A. J., Cornelius A. E., Van Raalte J. L. & Jones T. (2005). A framework for planning youth sport programs that foster psychosocial development. *The Sport Psychologist*, 19(63-80).
- Réseau du sport étudiant du Québec. (2013a). RSEQ. Repéré à <http://rseq.ca/>
- Réseau du sport étudiant du Québec. (2013b). Enjeux et position du RSEQ et de ses membres à l'égard du Livre vert, vers une politique nationale du sport, du loisir et de l'activité physique. Repéré à http://rseq.ca/media/893486/m_moire_rseq_30-09-13_version_corrige_vf.pdf
- Réseau du sport étudiant du Québec. (2016). Rapport Annuel. Repéré à http://rseq.ca/media/1641792/rapport_annuel_2015-2016.pdf
- Richman, J. M., Rosenfeld, L. B. & Hardy, C. J. (1993). The social support survey: a validation study of a clinical measure of the social support process. *Research on social work practice*, 3(3), 288-311.
- Robitaille, S. (2011). *Les perceptions des entraîneurs de basketball concernant leur rôle dans le développement des habiletés de vie des adolescents-athlètes*. (Mémoire), Université Laval, Québec.
- RSEQ-QCA. (2011). Guide du responsable des sports. Repéré à http://sportetudiant.qc.ca/fileadmin/docs/Scolaire/Cahier_responsable_des_sports_2011.pdf

- RSEQ-Saguenay-Lac-Saint-Jean. (2011). Le sport parascolaire reconnu comme moyen de réussite scolaire. Repéré à <http://saglac.rseq.ca/archives/296-le-sport-parascolaire-reconnu-comme-moyen-de-reussite-scolaire>
- RSEQ-Saguenay-Lac-Saint-Jean. (2015). Bottin téléphonique 2014-2015. Repéré à <http://saglac.rseq.ca/bottin>
- Ruiller, C. (2008). *Le soutien social au travail : conceptualisation, mesure et influence sur l'épuisement professionnel et l'implication organisationnelle*. (Thèse), Université de Rennes, France.
- Sabourin, P. (2009). L'analyse de contenu. Dans B. Gauthier, J. Chevrier, L. Savoie Zajc et A. Dolbec (Éds.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 415-444). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier, J. Chevrier, L. Savoie Zajc et A. Dolbec (Éds.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 337-360). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Savoie-Zajc, L. (2011). La recherche qualitative/interprétative en éducation. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (Éds.), *La recherche en éducation, étapes et approches* (pp. 124-147). Québec : Éditions du Renouveau Pédagogique Inc.
- Shumaker, S. A. & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: closing conceptual gaps. *Journal of social issues*, 40 (4), 11-36.
- Smith, B. & Sparkes, A. C. (2016). Interviews. Dans B. Smith et A.C. Sparkes. (Éds.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (pp. 103-138). London : Routledge.
- SPORTSQUÉBEC**. (2010). *Analyse économique du système sportif fédéré québécois*. Diobri Gestion Marketing.
- SPORTSQUÉBEC**. (2015). Mission. Repéré à <http://www.sportsquebec.com>
- St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V. & Brun, J.-P. (2013). *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (4 éd.). Montréal : G. Morin.
- Tremblay, D.-G. (2012). *Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, M. & Simard, G. (2005). La mobilisation du personnel : l'art d'établir un climat d'échanges favorable basé sur la réciprocité. *Gestion*, 30 (2), 60-68.

- Trudel, P. & Camiré, M. (2009). Enquête sur la pratique sportive en milieu scolaire au Québec : Rapport de la phase 2 (pp. 28). Ottawa : Université d'Ottawa.
- Trudel, P. & Capstick, L. (2012). Perfectionnement des entraîneurs. Dans L. Morency et C. Bordeleau (Éds.), *Le manuel de l'entraîneur sportif* (pp. 95-106). Montréal : Québec Amérique.
- Trudel, P. & Côté, J. (1994). Pédagogie sportive et conditions d'apprentissage. *Enfance*, 47 (2-3), pp. 285-298.
- Trudel, P., Durand-Bush, N., Werthner, P., Gilbert, W. & Cloes, M. (2009). *Analyse de la pratique sportive en milieu scolaire pour les jeunes du secondaire*. Canada : Sport Information Resource Centre. Repéré à http://sirc.ca/fr/Online_resources/2010SCRI/Documents/FR_Pierre%20Trudel.pdf.
- Van der Maren, J.-M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation* (2 éd.). Éditions du Boeck.
- Vargas-Tonsing, T. M. (2007). Coaches preferences for continuing coaching education. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 2(1), 25-35.
- Vaux, A. (1988). *Social Support : Theory, research and intervention*. New York : Praeger.
- Vaux, A. (1992). Assessment of social support. Dans Veiel H.O.F. et Baumann U. (Éds.), *Meaning and measurement of support*. New York : Hemisphere.
- Weiss, R. S. (1973). Material for a theory of social relationship. Dans W. G. Bennis, E. H. Schein et D. E. Berlew (Éds.), *Interpersonal dynamics : essays and readings on human interaction* (3 éd., pp. 608). Homewood, Illinois: Dorsey.
- Werthner, P. & Trudel, P. (2006). A new theoretical perspective for understanding how coaches learn to coach. *Sport Psychologist*, 20(2), 198-212.
- Winchester, G., Culver, D. & Camiré, M. (2011). The learning profiles of high school teacher-coaches. *Canadien Journal of EEducation*, 34(4), 216-233.
- Woodman, L. (1993). Coaching : A science, an art, an emerging profession. *Sport science Review*, 2(2), 1-13.
- Wright, T., Trudel, P. & Culver, D. (2007). Learning how to coach: the different learning situations reported by youth ice hockey coaches. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 12(2), 127-144.

ANNEXES

Annexe 1 – Formulaire de consentement



Comité d'éthique de la recherche
Université du Québec à Chicoutimi

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT CONCERNANT LA PARTICIPATION DES RESPONSABLES DES SPORTS SCOLAIRES ET DES ENTRAÎNEURS EN MILIEU SCOLAIRE

1. TITRE DU PROJET

« Analyse du soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire »

2. RESPONSABLE (S) DU PROJET DE RECHERCHE

2.1 Responsable

Alexandra Larouche
555, boulevard de l'Université
Chicoutimi (Québec)
Canada G7H 2B1
418-545-5011 poste 4152
Alexandra.larouche1@uqac.ca

2.2 Directeur de recherche

Linda Morency
555, boulevard de l'Université
Chicoutimi (Québec)
Canada G7H 2B1
418-545-5011 poste 5093
Linda_Morency@uqac.ca

2.3 Codirecteur de recherche

Claude Bordeleau
555, boulevard de l'Université
Chicoutimi (Québec)
Canada G7H 2B1
418-545-5011 poste 5097
Claude_Bordeleau@uqac.ca

3. PRÉAMBULE

Nous sollicitons votre participation à un projet de recherche. Cependant, avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire d'information et de consentement, veuillez prendre le temps de lire, de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur responsable du projet ou aux autres membres du personnel affecté au projet de recherche et à leur demander de vous expliquer tout mot ou renseignement qui n'est pas clair.

4. NATURE, OBJECTIFS ET DÉROULEMENT DU PROJET DE RECHERCHE

4.1 Description du projet de recherche

Depuis plusieurs années, le sport joue un rôle prépondérant dans le développement de saines habitudes de vie chez les jeunes. En ce sens, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a intégré dans la formation de l'élève un volet orienté vers le développement d'outils pour aider les jeunes à être en santé, autant physiquement que mentalement. La création de services éducatifs complémentaires comme le sport scolaire est un moyen utilisé pour permettre aux élèves de se développer sainement.

Le contexte de cette étude s'intéresse aux services offerts aux jeunes dans le domaine sportif et plus précisément aux personnes responsables des entraînements ; l'entraîneur. En prenant compte que l'enseignement dispensé durant l'entraînement en milieu scolaire a des répercussions sur le développement des jeunes, il devient important que les entraîneurs soient en mesure de répondre adéquatement aux exigences du milieu. Quel que soit leur niveau de compétence dans le sport, les entraîneurs jouent un rôle important et leurs interventions doivent être adaptées au contexte. Les entraîneurs doivent en effet détenir un niveau de connaissances nécessaires pour enseigner des valeurs et des habiletés de vie chez les jeunes.

4.2 Objectif (s) spécifique (s)

En agissant auprès d'adolescents dans un cadre scolaire et en influençant leur développement, les entraîneurs devraient avoir accès à plusieurs formes de soutien (émotionnel, informatif, tangible, de valorisation et d'intégration) pour assurer un travail efficace auprès de la clientèle. Le contexte du sport étudiant devrait suivre la mission de l'instruction publique qui est d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves. À partir de ce constat, cette recherche vise à analyser les mesures de soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire en s'orientant vers trois objectifs spécifiques : connaître les perceptions des responsables des sports scolaires et des entraîneurs en milieu scolaire à propos du soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire ; dégager les convergences et les divergences entre les deux différents points de vue et enfin, dégager les points forts et les éléments à améliorer concernant l'expérience des entraîneurs dans le contexte du milieu scolaire.

4.3 Déroulement

Votre participation consiste à passer une entrevue d'une durée approximative de soixante minutes. Lors de cette entrevue, il vous sera demandé de décrire votre expérience comme entraîneur en milieu scolaire ou comme responsable des sports scolaires. Cette entrevue sera enregistrée sur support audio avec votre permission. L'entrevue sera réalisée au moment que vous jugerez opportun entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} mars 2015 à un bureau de l'Université du Québec   Chicoutimi ou à un bureau de votre établissement scolaire. La transcription sur support informatique est nécessaire à la saisie des données, mais la confidentialité sera préservée grâce à l'utilisation de pseudonyme. En tout, trente personnes seront impliquées dans la collecte de données soit dix responsables des sports scolaires et vingt entraîneurs du milieu scolaire.

5. AVANTAGES, RISQUES ET/OU INCONVÉNIENTS ASSOCIÉS AU PROJET DE RECHERCHE

Votre contribution permettra à l'avancement des connaissances concernant la réalité des entraîneurs en milieu scolaire. Elle permettra plus précisément à identifier les éléments pouvant être améliorés concernant le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire. La littérature présente beaucoup d'informations sur la formation des entraîneurs en général, mais peu de recherches s'attardent sur l'expérience vécue par les entraîneurs dans le milieu scolaire. Il n'existe pas de risque majeur relié à la participation à cette recherche. Cependant, il est important de prendre conscience que certaines questions pourraient apporter un inconfort en ravivant des émotions désagréables liées aux difficultés rencontrées comme entraîneurs. Une ressource d'aide pourra être proposée si la situation le demande. Vous êtes libre de ne pas répondre si certaines questions vous semblent embarrassantes sans apporter de justification à votre choix. L'intervieweur prend la responsabilité de suspendre ou de mettre fin à l'entrevue si un sentiment d'inconfort se fait sentir.

6. CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Votre confidentialité sera préservée tout au long de la recherche grâce à l'utilisation de pseudonyme. Seuls les membres de l'équipe de recherche, soit le responsable du projet de recherche, la direction de recherche ainsi que la codirection auront accès aux données.

Le matériel de recherche ainsi que les formulaires de consentement seront conservés séparément sous clef au laboratoire du chercheur responsable. Les données recueillies (enregistrements audio et transcriptions) seront enregistrées sur une clef USB prévue   cet effet et elle sera également conservée sous clef au laboratoire de recherche. Les données seront conservées durant une période de 7 ans et tout le matériel de recherche, les formulaires de consentement et les données recueillies seront détruits par la suite dans le respect des règles en vigueur.

Les résultats de la recherche seront présentés dans un mémoire rédigé dans le cadre de la maîtrise en  ducation. Si vous le désirez, le chercheur pourra vous informer directement des conclusions de l'étude.

7. PARTICIPATION VOLONTAIRE ET DROIT DE RETRAIT

Votre participation à la recherche est volontaire c'est-à-dire que vous acceptez de participer au projet sans contrainte ou pression extérieure. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps au cours de la recherche sans avoir à donner de raisons, en faisant connaître votre décision au chercheur responsable du projet, et ce, sans qu'il y ait de préjudices.   ce moment, les renseignements concernant votre participation seront détruits. Votre accord à participer à la recherche permet aux membres de l'équipe de recherche de diffuser les résultats aux fins de

la présente recherche à la condition que la confidentialité soit préservée et qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée.

8. INDEMNITÉ COMPENSATOIRE

Aucune compensation financière n'est prévue pour votre participation à cette recherche.

9. PERSONNES-RESSOURCES

Si vous avez des questions concernant le projet de recherche ou si vous éprouvez un problème que vous croyez relié à votre participation au projet de recherche, vous pouvez communiquer avec le responsable du projet de recherche aux coordonnées suivantes :

Responsable du projet

Alexandra Larouche
418-545-5011
poste 4152
Alexandra.larouche1@uqac.ca

Directeur de recherche

Linda Morency
418-545-5011 poste 5093
Linda_Morency@uqac.ca

Pour toute question d'ordre éthique concernant votre participation à ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec la coordonnatrice du Comité d'éthique de la recherche aux coordonnées suivantes : 418-545-5011 poste 4704 ou cer@uqac.ca.

10. CONSENTEMENT du participant

J'ai pris connaissance du formulaire d'information et de consentement et je comprends suffisamment bien le projet pour que mon consentement soit éclairé. Je suis satisfait des réponses à mes questions et du temps que j'ai eu pour prendre ma décision.

Je consens à participer à ce projet de recherche aux conditions qui y sont énoncées. Je comprends que je suis libre d'accepter de participer et que je pourrai me retirer en tout temps de la recherche si je le désire, sans aucun préjudice ni justification de ma part. Une copie signée et datée du présent formulaire d'information et de consentement m'a été remise.

- ☐ Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée sous support audio.
- ☐ Je consens à ce que certaines citations soient utilisées en guise d'exemples lors de la présentation des résultats.
- ☐ J'aimerais être informé des résultats du projet de recherche et je permets à la chercheuse d'utiliser mon adresse électronique afin qu'elle puisse me les communiquer.

Nom et signature du participant

Date

Signature et engagement du chercheur responsable du projet

Je certifie qu'un membre autorisé de l'équipe de recherche a expliqué au participant les termes du formulaire, qu'il a répondu à ses questions et qu'il lui a clairement indiqué qu'il pouvait à tout moment mettre un terme à sa participation, et ce, sans préjudice.

Je m'engage, avec l'équipe de recherche, à respecter ce qui a été convenu au formulaire d'information et de consentement et à en remettre une copie signée au sujet de recherche.

Nom et signature du chercheur responsable du projet de recherche

Annexe 2 – Protocole d’entrevue

Avant l’entrevue

- Avoir en sa possession le matériel nécessaire : canevas d’entrevue, l’équipement d’enregistrement (vérifier l’espace disponible et les batteries).
- Lire le canevas d’entrevue.
- Enregistrer le nom du participant et la date de l’entrevue pour les archives.

Protocole à l’intention du participant

- Accueillir chaleureusement le participant et les présentations.

Expliquer les éléments suivants :

- Le but de l’entrevue en soulignant qu’il n’a pas de bonnes ou de mauvaises réponses ;

le déroulement de l’entrevue :

- le chercheur posera les questions ;
- l’entrevue aura une durée approximativement de soixante minutes ;
- l’entrevue est enregistrée à des fins de transcriptions ;

la déontologie est respectée :

- anonymat et pseudonyme ;
- confidentialité ;
- droit de ne pas répondre et cesser l’entrevue en tout temps sans préjudice.
- Demander au participant l’autorisation que des extraits de ce qu’il dira puissent servir d’exemples pour présenter les résultats sans indication sur son identité personnelle.
- Demander au participant s’il a des questions et y répondre.
- Vérifier le bon fonctionnement de l’enregistrement.
- Demander au répondant s’il est prêt pour la suite ; si oui, commencer à enregistrer.

Pendant l’entrevue

- Faire une reformulation de l’idée exprimée au besoin, demander un exemple ou des explications.
- À la fin de chaque réponse, demander au participant de différentes façons s’il a des éléments à ajouter et vérifier s’il consent à poursuivre.

Après l’entrevue

- Vérifier l’enregistrement.
- Incrire le pseudonyme du répondant, la date, le lieu et la durée de l’entrevue.

Noter si le participant consent à l’utilisation de certaines citations en guise d’exemples lors de la présentation des résultats.

Annexe 3 – Canevas d’entrevue RSS
Analyse du soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire
Canevas d’entrevue semi-dirigée
Responsable des sports scolaires

Objectifs :

- 1) Recueillir les perceptions des responsables des sports scolaires et des entraîneurs en milieu scolaire à propos du soutien offert aux entraîneurs.
- 2) Dégager les convergences et, s’il y a lieu, les divergences entre le point de vue des responsables des sports et celui des entraîneurs concernant le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire.
- 3) Dégager les points forts et les éléments à améliorer selon l’expérience des entraîneurs travaillant dans le contexte du milieu scolaire.

Bonjour,

Je vous rencontre aujourd’hui pour une entrevue qui se déroule dans le cadre d’une étude sur le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire. Je vous remercie tout d’abord d’avoir consenti à participer à cette étude. L’entrevue abordera des thèmes en lien avec le travail de l’entraîneur tels que : l’accueil et le recrutement dans le milieu scolaire, l’intégration sociale, le soutien matériel, le soutien émotionnel, les rétroactions du milieu, le perfectionnement, la reconnaissance et la rétention des entraîneurs.

L’entrevue est d’une durée d’environ 60 minutes et je tiens à mentionner que vous êtes libre de répondre ou non aux questions qui vous seront posées. L’entrevue est enregistrée sur support audio pour nous permettre de retranscrire les informations et d’en faciliter l’analyse. Les informations recueillies lors de l’entrevue resteront strictement confidentielles. Il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Avez-vous des questions avant de commencer ?

Tout d’abord, voici trois questions concernant tes informations et ton emploi dans le milieu scolaire

Section I – Informations personnelles

Sexe

Âge

Établissement d’enseignement

Commission scolaire

Section II – Emploi actuel

Informations requises

Commentaires

Ouverture de l’entrevue

Occupez-vous d’autres fonctions que responsable des sports scolaires dans l’école ?

Depuis combien d’années avez-vous la responsabilité du sport scolaire dans votre école ?

La première section couvrira les informations concernant le sport scolaire dans votre école		
Section III – Renseignement sur les sports scolaires dans l'école	Informations requises	Commentaires
Quels sont les sports étudiants offerts à votre école ?		
Combien d'entraîneurs travaillent à votre école ?		
En général, quel est le statut des entraîneurs ?		
Combien d'années d'expérience ont-ils en moyenne ?		
Que pensez-vous des entraîneurs qui travaillent dans votre école ?		

Voici maintenant la deuxième section concernant le vécu des entraîneurs dans le milieu scolaire		
Section IV – Soutien informatif	Informations requises	Commentaires
<i>Recrutement</i>		
Qui s'occupe généralement du recrutement des entraîneurs ?		
Quelles sont les exigences demandées par votre établissement scolaire pour sélectionner vos entraîneurs ? Selon vous, est-ce qu'il y a des éléments qui devraient être modifiés concernant les exigences demandées ?		
<i>Accueil</i>		
Comment décrieriez-vous l'accueil que les entraîneurs reçoivent lors de leurs débuts à cette école (rencontre, présentation du personnel, documents reçus, etc.) ?		
<i>Diffusion des informations requises pour le travail</i>		
En tant que responsable des sports, informez-vous les entraîneurs : Des politiques de gestion du sport scolaire Du rôle de l'entraîneur Des règles de santé et sécurité Des valeurs du milieu scolaire		
Quelles sont les visées de l'école face au sport étudiant ?		
Selon vous, l'accueil des entraîneurs pourrait-il être amélioré ? Si oui, de quelles façons ?		

Section V – Intégration sociale	Informations requises	Commentaires
Est-ce que les entraîneurs débutent comme entraîneur-chef ou assistant-entraîneur lors de leur première année à votre école ?		
Comment décrivez-vous votre relation avec les entraîneurs ? Expliquez.		
Comment décrivez-vous la coopération entre les entraîneurs du même sport ?		
Comment décrivez-vous la coopération entre les entraîneurs de sports différents ?		
Les entraîneurs ont-ils la possibilité de parler de leurs préoccupations, de leurs intérêts, de leurs expériences ou de leurs objectifs avec vous ? Expliquez.		

La 3 ^e section concerne le matériel et la rémunération des entraîneurs		
Section VI – Soutien matériel et rémunération	Informations requises	Commentaires
<i>Matériel mis à la disposition</i>		
En ce qui a trait au matériel, considérez-vous que le soutien offert est adéquat (lieu, horaire, installation du matériel, qualité/quantité du matériel, etc.) ? Sinon, quelles suggestions formuleriez-vous ?		
Le matériel est-il le même que celui utilisé lors des cours d'éducation physique et de la santé ?		
Pouvez-vous me décrire la rémunération des entraîneurs ?		
Est-ce que les entraîneurs sont habituellement satisfaits de leur rémunération ? Sinon, quelles seraient vos suggestions ?		

La prochaine section concerne le soutien émotionnel et tangible reçu dans le milieu scolaire		
Section VII – Soutien émotionnel	Informations requises	Commentaires
<i>Clarté du rôle</i>		
Quelles sont les principales tâches de l'entraîneur en milieu scolaire ?		
Les tâches de l'entraîneur sont-elles bien établies dans votre milieu scolaire ?		
Que pensez-vous de la gestion des éléments suivants :		
le financement de l'équipe le transport la communication avec les parents		

l'organisation lors des compétitions/tournois		
Si vous n'êtes pas satisfait, avez-vous des suggestions pour améliorer ces aspects ?		
<i>Temps alloué pour faire le travail</i>		
Combien d'heures les entraîneurs accordent-ils à leur tâche en moyenne par semaine ?		
Est-ce que les heures allouées à la tâche vont au-delà de celles prévues ?		

Section VIII – Soutien tangible	Informations requises	Commentaires
<i>Soutien du superviseur</i>		
Exigez-vous que vos entraîneurs planifient leurs entraînements ?		
Si oui, leur offrez-vous du support au besoin ?		
Si un entraîneur a des difficultés, par exemple avec un élève-athlète, un groupe, un parent, une personne d'une autre équipe, à qui peut-il se référer pour obtenir de l'aide ?		
Est-ce qu'il arrive que les entraîneurs utilisent cette aide ? Expliquez.		

Voici maintenant la 5 ^e section qui concerne le sentiment de valorisation des entraîneurs		
Section IX – Soutien valorisation	Informations requises	Commentaires
<i>Rétroaction sur la performance</i>		
Lors d'une saison, accordez-vous du temps pour aider vos entraîneurs à être plus efficaces ? Si oui, donnez des exemples de moyens utilisés pour les aider.		
Avez-vous des rencontres planifiées au cours d'une saison avec vos entraîneurs ? Si oui : À quel sujet ? À quelle fréquence les entraîneurs sont-ils rencontrés ? Dans quel contexte les entraîneurs sont-ils rencontrés ?		
Êtes-vous satisfait du support que vous pouvez offrir à vos entraîneurs. Sinon, quelles suggestions pourriez-vous donner ?		

<i>Perfectionnement et formation</i>		
Est-ce que les entraîneurs bénéficient d'un support pour leur perfectionnement ? Si oui, sous quelle forme ce support est-il offert ?		
Transmettez-vous des informations aux entraîneurs concernant : L'association régionale de leur sport La fédération sportive de leur sport Le Réseau du sport étudiant du Québec L'Association canadienne des entraîneurs (PNCE) Autres		
<i>Manifestation de reconnaissance</i>		
De façon générale, la tâche de vos entraîneurs est-elle valorisée dans votre institution ?		
De quelle façon soulignez-vous les mérites de vos entraîneurs ?		

Enfin, une 6 ^e et dernière section concernant la rétention des entraîneurs dans le milieu scolaire		
Section X – Rétention	Informations requises	Commentaires
Combien d'années les entraîneurs restent-ils en moyenne dans votre école ?		
Comment décrivez-vous la rétention des entraîneurs dans votre école ?		
Connaissez-vous les motifs d'abandon de vos entraîneurs ? Si oui, lesquels ?		
Utilisez-vous des incitatifs pour garder les entraîneurs à votre école ? Si oui, lesquels ?		

L'entrevue se termine ainsi, nous avons épuisé toutes les questions		
Section XI – Clôture de l'entrevue	Informations requises	Commentaires
Avez-vous des questions ou autres commentaires à ajouter en lien avec le sujet de cette entrevue ?		
Serait-il possible de me transmettre les coordonnées des entraîneurs travaillant dans votre établissement scolaire afin qu'ils puissent également participer à cette recherche ?		

Merci beaucoup d'avoir pris le temps de participer à cette recherche. Votre témoignage sera retranscrit et il aidera la recherche concernant le soutien des entraîneurs en milieu scolaire. Soyez assuré que nous vous tiendrons au courant des suites de la recherche si vous le désirez et que la confidentialité sera respectée.

Renseignements à compléter par l'intervieweur après l'entrevue	
<input type="checkbox"/>	Pseudonyme
<input type="checkbox"/>	Date de l'entrevue
<input type="checkbox"/>	Lieu de l'entrevue
<input type="checkbox"/>	Durée de l'entrevue

Annexe 4 – Canevas d’entrevue EMS
Analyse du soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire
Canevas d’entrevue semi-dirigée
Entraîneurs en milieu scolaire

Objectifs :

- 4) Recueillir les perceptions des responsables des sports scolaires et des entraîneurs en milieu scolaire à propos du soutien offert aux entraîneurs.
- 5) Dégager les convergences et, s’il y a lieu, les divergences entre le point de vue des responsables des sports et celui des entraîneurs concernant le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire.
- 6) Dégager les points forts et les éléments à améliorer selon l’expérience des entraîneurs travaillant dans le contexte du milieu scolaire.

Bonjour,

Je vous rencontre aujourd’hui pour une entrevue qui se déroule dans le cadre d’une étude sur le soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire. Je vous remercie tout d’abord d’avoir consenti à participer à cette étude. L’entrevue abordera des thèmes en lien avec le travail de l’entraîneur tels que : l’accueil et le recrutement dans le milieu scolaire, l’intégration sociale, le soutien matériel, le soutien émotionnel, les rétroactions du milieu, le perfectionnement, la reconnaissance et la rétention des entraîneurs.

L’entrevue est d’une durée d’environ 60 minutes et je tiens à mentionner que vous êtes libre de répondre ou non aux questions qui vous seront posées. L’entrevue est enregistrée sur support audio pour nous permettre de retranscrire les informations et d’en faciliter l’analyse. Les informations recueillies lors de l’entrevue resteront strictement confidentielles. Il n’y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Avez-vous des questions avant de commencer ?

Tout d’abord, voici trois questions concernant tes informations et ton emploi dans le milieu scolaire
Section I – Informations personnelles
Sexe
Âge
Établissement d’enseignement
Commission scolaire

La première section couvrira les informations concernant votre emploi comme entraîneur		
Section II – Emploi actuel	Informations requises	Commentaires
<i>Ouverture de l’entrevue</i>		
Quel est votre cheminement comme entraîneur ?		
Quel poste occupez-vous au sein de l’équipe ?		
Quel est votre statut comme entraîneur scolaire ?		

Si vous êtes enseignant ou suppléant, quel est votre champ de compétence ?		
Depuis combien de temps êtes-vous entraîneur à cette école ?		

Section III – Renseignement sur le sport scolaire	Informations requises	Commentaires
Quel sport entraînez-vous ?		
Depuis combien d'années êtes-vous entraîneur ?		
Combien d'élève-athlète entraînez-vous ?		

Voici maintenant la deuxième section concernant votre vécu dans le milieu scolaire		
Section IV – Soutien informatif	Informations requises	Commentaires
<i>Recrutement</i>		
Qui s'est occupé de votre recrutement comme entraîneur ?		
Quelles étaient les exigences demandées par l'établissement scolaire lors de l'embauche ?		
Que pensez-vous des responsables des sports scolaires de votre école ?		
<i>Accueil</i>		
Comment décrieriez-vous l'accueil que vous avez reçu à vos débuts dans cette école (rencontre, présentation du personnel, documents reçus, etc.) ?		
Connaissez-vous les objectifs de l'école face au sport étudiant ? Si oui, quels sont-ils ?		
<i>Diffusion des informations requises pour le travail</i>		
Avez-vous reçu de l'information concernant : Les politiques de gestion du sport scolaire Le rôle de l'entraîneur Les règles de santé et sécurité Les attentes du milieu scolaire		
Quelle (s) recommandation (s) suggéreriez-vous pour faciliter davantage l'encadrement d'un jeune entraîneur ?		

Section V – Intégration sociale	Informations requises	Commentaires
Avez-vous débuté comme entraîneur ou assistant-entraîneur lors de votre première année à cette école ?		
Comment décrivez-vous la coopération entre les entraîneurs d'un même sport ? Expliquez.		
Comment décrivez-vous la coopération entre les entraîneurs de sports différents ? Expliquez.		
Comment décrivez-vous la relation avec votre supérieur immédiat ? Expliquez.		
Avez-vous la possibilité de parler de vos préoccupations et d'échanger avec votre supérieur immédiat ? Expliquez.		

La 3 ^e section concerne le matériel et la rémunération comme entraîneur		
Section VI – Soutien matériel et rémunération	Informations requises	Commentaires
<i>Matériel mis à la disposition</i>		
En ce qui a trait au matériel, considérez-vous que le soutien offert est adéquat (lieu, horaire, installation du matériel, qualité/quantité du matériel, etc.) ? Sinon, quelles suggestions formuleriez-vous ?		
Le matériel est-il le même que celui utilisé lors des cours d'éducation physique et de la santé ?		
Pouvez-vous me décrire votre rémunération comme entraîneur ?		
Êtes-vous satisfait de votre rémunération ? Sinon, quelles seraient vos suggestions ?		

La prochaine section concerne le soutien émotionnel et tangible reçu dans le milieu scolaire		
Section VII – Soutien émotionnel	Informations requises	Commentaires
<i>Clarté du rôle</i>		
Quelles sont les principales tâches que vous devez assumer dans votre rôle d'entraîneur ?		
Les tâches de l'entraîneur sont-elles bien établies dans votre milieu scolaire ?		
Que pensez-vous de la gestion concernant les éléments suivants : le financement de l'équipe le transport la communication avec les parents		

l'organisation lors des compétitions/tournois		
Avez-vous des suggestions pour améliorer ces aspects ?		
<i>Temps alloué pour faire le travail</i>		
Combien d'heures accordez-vous à votre tâche d'entraîneur en moyenne par semaine ?		
Est-ce que les heures allouées à la tâche vont au-delà de celles prévues ?		

Section VIII – Soutien tangible	Informations requises	Commentaires
<i>Soutien du superviseur</i>		
Lors de la planification de vos entraînements, est-ce qu'il y a des aspects avec lesquels vous souhaiteriez avoir du support. Si oui, lesquels ?		
Lorsque vous éprouvez des difficultés avec un élève-athlète, un groupe, un parent ou une personne d'une autre équipe, avez-vous du support des dirigeants ?		

Voici maintenant la 5 ^e section qui concerne le sentiment de valorisation comme entraîneur		
Section IX – Soutien valorisation	Informations requises	Commentaires
<i>Rétroaction sur la performance</i>		
Recevez-vous des commentaires positifs ou constructifs de la part de votre responsable immédiat ou êtes-vous laissé à vous-même ?		
Avez-vous des rencontres planifiées au cours d'une saison avec votre responsable immédiat ? Si oui :		
À quel sujet ?		
À quelle fréquence ?		
Dans quel contexte ?		
Qu'avez-vous aimé le plus lors de ces rencontres		
Qu'avez-vous le moins aimé ?		
<i>Perfectionnement et formation</i>		
Bénéficiez-vous de support pour votre perfectionnement ?		
Avez-vous l'occasion de bénéficier de formations sur votre rôle d'entraîneur ? Si oui, quels thèmes étaient abordés ? Sinon,		

quels seraient les thèmes que vous aimeriez aborder lors d'un cours de perfectionnement pour être un entraîneur plus efficace ?		
Recevez-vous des informations du responsable des sports concernant : L'association régionale de votre sport La fédération sportive de votre sport Le Réseau du sport étudiant du Québec L'Association canadienne des entraîneurs Autres		
<i>Manifestation de reconnaissance</i>		
Ressentez-vous une forme de valorisation de la part de l'école pour votre tâche d'entraîneur ?		
Est-ce que l'établissement scolaire souligne vos mérites comme entraîneur ? Si oui, comment ?		
Enfin, une 6 ^e et dernière section concernant la rétention des entraîneurs dans le milieu scolaire		
Section X – Rétention	Informations requises	Commentaires
Si vous aviez à mentionner les raisons qui vous insisteraient à être à nouveau entraîneur l'an prochain à cette école, quelles seraient-elles ?		
Si vous aviez à mentionner les raisons pour lesquelles vous quitteriez votre poste d'entraîneur à cette école, quelles seraient-elles ?		

L'entrevue se termine ainsi, nous avons épuisé toutes les questions		
Section XI – Clôture de l'entrevue	Informations requises	Commentaires
Avez-vous des questions ou autres commentaires à ajouter en lien avec le sujet de cette entrevue ?		

<p>Merci beaucoup d'avoir pris le temps de participer à cette recherche. Votre témoignage sera retranscrit et il aidera la recherche concernant le soutien des entraîneurs en milieu scolaire. Soyez assuré que nous vous tiendrons au courant des suites de la recherche si vous le désirez et que la confidentialité sera respectée.</p>
--

Renseignements à compléter par l'intervieweur après l'entrevue
<input type="checkbox"/> Pseudonyme
<input type="checkbox"/> Date de l'entrevue
<input type="checkbox"/> Lieu de l'entrevue
<input type="checkbox"/> Durée de l'entrevue

Annexe 5 – Extrait d'un verbatim

509 A : Lorsque tu éprouves des difficultés avec un élève-sportif, un groupe, un parent ou une
510 personne d'une autre équipe, as-tu du support des dirigeants ?

511 L : Bien t'sais comme je te dis, j'ai déjà eu des conflits avec des d'autres entraîneurs, mais
512 c'était pour des niaiseries. J'en ai parlé (Rire). Mais, non, sinon avec les jeunes t'sais j'ai déjà eu par
513 le passé des jeunes qui étaient un peu tannant, qui ne venaient pas nécessairement pour les bonnes
514 raisons puis j'ai été capable de replacer ça seule. Avec lui, avec les jeunes.

515 A : Ok, est-ce que tu penses avoir du support si jamais il y a un besoin ?

516 L : Je pense que si j'y demandais, oui j'en aurais. Peut-être pas, en ayant mes pratiques le
517 vendredi souvent il ne travaille pas le vendredi après-midi, donc là je ne sais pas à quel point j'aurais
518 du support là. Mais oui, probablement, oui, je suis sûre que oui.

519 A : Ok, c'est bon, parfait. Voici maintenant la cinquième section qui concerne le sentiment
520 de valorisation comme entraîneur. Reçois-tu des recommandations positives ou constructives de la
521 part de ton responsable immédiat ou es-tu laissé à toi-même ?

522 L : Bien, je pense que le meilleur commentaire constructif que j'ai eu c'est qu'il voulait que
523 je revienne. Vraiment. T'sais c'est quand même bon. Sinon. Vu que justement il m'encadre pas
524 beaucoup c'est parce qu'il me fait confiance.

525 A : Ok, parfait. Est-ce que tu aimerais ça en recevoir un petit peu plus ?

526 L : Non, ça va.


527 A : Ok. As-tu des rencontres planifiées au cours d'une saison avec ton responsable
528 immédiat ?

529 L : Je vais souvent le voir des fois quand je passe devant l'école. Admettons que j'ai de quoi
530 à lui dire au lieu de le texter puis si je suis dans la ville dans le fond bien je vais aller le voir. Donc
531 souvent, je vais le voir peut-être une fois par trois semaines je dirais. On jase.

532 A : Puis c'est à quel sujet ?

533 L : Bien n'importe quoi. T'sais admettons que je ne sais pas, souvent justement j'ai problème
534 de conflit d'horaire, souvent c'est ça, ou je vais le voir juste pour lui dire sa va ? On jase. Admettons
535 qu'il n'a rien à me dire et je n'ai rien à lui dire et je m'en vais. (Rire)

Annexe 6 – Certificat d’approbation éthique

 Comité d'éthique de la recherche Université du Québec à Chicoutimi	
APPROBATION ETHIQUE	
<p>Dans le cadre de l'Énoncé de politique des trois conseils : éthique de la recherche avec des êtres humains 2 et conformément au mandat qui lui a été confié par la résolution CAD-7163 du Conseil d'administration de l'Université du Québec à Chicoutimi, approuvant la Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAC, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Chicoutimi délivre une prolongation à l'approbation éthique puisque le projet de recherche mentionné ci-dessous rencontre les exigences en matière éthique et remplit les conditions d'approbation dudit Comité.</p>	
Responsable(s) du projet de recherche :	Madame Alexandra Larouche, Étudiante, Maîtrise en éducation, Département des sciences de l'éducation, UQAC
Direction de recherche :	Madame Linda Morency, Professeure Département des sciences de l'éducation, UQAC
Codirection de recherche :	Monsieur Claude Bordeleau, Professeur Département des sciences de l'éducation, UQAC
Projet de recherche intitulé :	Analyse du soutien offert aux entraîneurs en milieu scolaire
No référence : 602.457.01	

*Pour une raison d'éthique et de respect des règles de présentation, le certificat d'approbation éthique a été abrégé afin que le document soit exempt de signature.